



UNIVERSITÉ CATHOLIQUE DE L'OUEST (FRANCE)

UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE, FACULTÉ D'ÉDUCATION (CANADA)

THÈSE DE DOCTORAT

Pour l'obtention du grade de Docteur
(Doctorat Éducation, Carrièreologie et Ethique)
et du grade de Philosophiæ Doctor (Ph. D.) (Doctorat en éducation)

Présentée par Bertrand SENEZ

**Le discernement d'une reconversion professionnelle congruente
source de satisfaction durable**

Doctorat sous la cotutelle internationale
Du Pr. Pascal MUELLER-JOURDAN (Université Catholique de l'Ouest)
et du Pr. Réginald SAVARD (Faculté d'éducation de l'Université de Sherbrooke).

Soutenue à Angers, 9 juin 2020

Devant le jury composé de :

Pr. Alain DUBOIS Président

Pr. Pascal MUELLER-JOURDAN Directeur de thèse

Pr. Réginald SAVARD Directeur de thèse

Pre. Patricia DIONNE Autre membre du jury

Pr. Benoît RAVELEAU Autre membre du jury

A mon père,

A mes fils,

A mes étudiants

REMERCIEMENTS

Je tiens tout d'abord à adresser mes plus vifs remerciements à mes deux directeurs de thèse Pascal Mueller-Jourdan, professeur de philosophie ancienne à l'Université Catholique de l'Ouest (UCO), et Réginald Savard, professeur titulaire en counseling de carrière à l'Université du Québec à Montréal (UQÀM) et professeur associé à l'Université de Sherbrooke, pour leur engagement, leur grande bienveillance, leur compétence, et leur volonté d'ajuster mutuellement l'exigence de leurs disciplines respectives aux particularités de la présente recherche. Sans leur soutien continu, leur vigilance et leur ouverture d'esprit, les ponts entre la philosophie et la carriérologie n'auraient pas été possibles.

Ma reconnaissance s'adresse aussi à Bertrand Bergier, responsable du programme doctoral en éducation carriérologie et éthique (ECE) à l'UCO, pour l'accompagnement attentif dont toute notre cohorte a bénéficié, et aussi à tous les membres de celle-ci pour leur enthousiasme, leur détermination et leur gaité. Je tiens aussi à remercier l'Université de Sherbrooke pour la qualité de son accueil, et particulièrement les professeurs Johanne Bédard et François Larose lors des deux séminaires d'été qu'ils ont passionnément animés, et au professeur Eddy Supeno pour sa participation au jury de l'examen de synthèse.

Cette recherche aurait été impossible sans la confiance et le temps que m'ont accordés les six personnes qui ont bien voulu me livrer leur témoignage de reconversion professionnelle. Le respect de l'anonymat ne me permet pas de les citer, mais qu'ils soient très vivement remerciés de leur participation à cette recherche doctorale.

L'Ircom a eu un rôle primordial pour la réussite de cette thèse. Je veux remercier chaleureusement son président Martin Verdon, et son directeur général Pierre Collignon pour leur grande confiance, leur soutien constant, et leur volonté d'insérer cette recherche dans la perspective plus vaste de l'établissement, ce qui a donné encore plus de sens à ce travail. Mes remerciements très amicaux s'adressent aussi à tous les membres de l'Ircom, particulièrement à l'équipe de l'Institut Albert le Grand et au laboratoire de recherche *Laborem* pour leur soutien et leur attention, et à Benjamin Pavageau qui m'a incité à m'engager dans l'aventure du doctorat.

Le Cabinet Pleins Talents, par sa réflexion de longue date à laquelle il a bien voulu m'associer, a joué aussi un rôle significatif. Mes remerciements vont particulièrement à

Xavier Cail pour son soutien et sa préoccupation communicative de fonder toujours plus profondément sa pratique de l'aide à l'orientation.

Ma gratitude se porte enfin vers tous mes amis qui se sont intéressés à la lente maturation de cette thèse jusqu'à son présent aboutissement, et à ma famille qui m'a toujours soutenu. Je veux citer enfin mon épouse Claire pour sa patience et sa confiance inconditionnelle qui m'ont donné d'avancer sereinement tout au long de ce chemin. De tout cœur, merci.

RESUME

Les évolutions profondes du monde du travail de ces dernières décennies ont entraîné une transformation des parcours professionnels et corrélativement de la façon d'envisager l'orientation professionnelle. Dans un monde de plus en plus changeant, la possibilité d'une satisfaction durable est désormais interrogée. La présente recherche s'intéresse à la décision de bifurcation professionnelle de personnes qui auraient pu continuer leur activité professionnelle, mais qui décident d'en changer, et s'avèrent durablement satisfaites. En revenant sur le moment du discernement de leur nouvelle orientation professionnelle, il s'est agi de comprendre, ce à quoi ces personnes ont été attentives pour prendre leur décision.

Plusieurs apports théoriques ont été mobilisés pour appréhender ce discernement professionnel. Une recension des points d'attention, c'est-à-dire de ce que à quoi une personne qui s'oriente est attentive pour prendre sa décision, a été effectuée à partir d'une part des recherches sur l'orientation professionnelle et d'autre part de celles qui ont pour objet la satisfaction au travail. L'analyse générale du choix volontaire chez Aristote a par ailleurs été utile pour repérer les composantes d'un choix d'orientation professionnelle.

Une approche qualitative a été choisie pour comprendre, du point de vue du sujet qui discerne, ce qui lui a permis de prendre une décision congruente, source de satisfaction durable. L'analyse phénoménologique des entretiens de six personnes participantes a révélé la pertinence d'une congruence à trois dimensions comme gage de satisfaction durable, celle-ci étant comprise comme bien-être eudémonique. La finalité du travail, la nature de l'activité et l'environnement de travail constituent ces trois dimensions et permettent de renouveler la compréhension du concept de congruence thématisé dans une approche traits-facteurs, et de faire droit en même temps à une adaptabilité préconisée par l'approche constructiviste.

Par ailleurs, le discernement est apparu comme un processus dynamique qui fait interagir des caractéristiques objectives estimées par le sujet et une variété d'appétences qui sont considérées et explicitées par ce même sujet. Ce processus aboutit, selon différentes modalités, à la formation d'un objet-fin qui constitue l'activité professionnelle concrète choisie par le sujet. L'analyse aristotélicienne du choix volontaire mobilisée dans le cadre d'analyse a été ainsi confirmée mais aussi complétée. Particulièrement, le discernement n'est pas apparu seulement comme la recherche d'un moyen adapté à une fin, mais aussi comme un

processus permettant de faire émerger une fin qui correspond à une personne toujours singulière.

Enfin, la présente recherche esquisse une approche personnaliste de l'orientation qui permet d'intégrer des préoccupations de l'approche traits-facteurs et de l'approche constructiviste. Cette approche personnaliste tente de découvrir des repères pour discerner, dans un contexte contemporain plus mouvant et instable, une orientation qui permette de se retrouver et de se révéler dans son activité professionnelle. Elle permet de mieux comprendre, du point de vue même de la personne, ce qui permet une décision congruente source de satisfaction durable d'adultes en reconversion professionnelle volontaire.

MOTS-CLES

Analyse phénoménologique ; bien-être au travail ; bifurcation professionnelle ; congruence ; décision ; discernement ; orientation professionnelle ; personnalisme ; reconversion professionnelle volontaire ; satisfaction au travail ; sens au travail ; vocation professionnelle.

ABSTRACT

The profound changes in the world of work in recent decades have led to a change in professional careers and correlated with the way in which career guidance is envisaged. In an increasingly changing world, the possibility of lasting satisfaction is now being questioned. The present research is concerned with the decision of occupational bifurcation of persons who could have continued their professional activity, but who decided to change it, and proved to be sustainably satisfied. Going back to the moment of discernment of their new professional orientation, it was a matter of understanding what these people were attentive to in making their decision.

Several theoretical contributions have been mobilized to apprehend this professional discernment. A review of the points of attention, that is to say of what a person who orients oneself is attentive to make his decision, has been carried out on the basis of both research on career guidance and research on job satisfaction. The general analysis of voluntary choice at Aristotle was also useful in identifying the components of a career choice.

A qualitative approach was chosen to understand, from the point of view of the discerning subject, what enabled him to make a congruent decision, source of lasting satisfaction. The phenomenological analysis of the interviews of six participants revealed the appropriateness of a three-dimensional congruence as a guarantee of lasting satisfaction, this being understood as eudemonic well-being. The purpose of work, the nature of the activity and the working environment constitute these three dimensions and make it possible to renew the understanding of the concept of congruence in a factor-based approach, and at the same time to consider the adaptability advocated by the constructivist approach.

On the other hand, discernment has appeared as a dynamic process that brings together objective characteristics estimated by the subject and a variety of appetites that are considered and explained by the same subject. This process leads, in various ways, to the formation of an object-end which constitutes the concrete professional activity chosen by the subject. The Aristotelian analysis of the voluntary choice used was confirmed but also supplemented. In particular, discernment has appeared not only as the search for a means suitable for an end, but also as a process that allows an end to emerge and that corresponds to a person who is always singular.

Finally, this research sketches a personalist approach to guidance that integrates the concerns of the traits-factors approach and the constructivist approach. This personalist approach tries to discover references in order to discern, in a more moving and unstable contemporary context, an orientation that makes it possible to find and reveal oneself in one's professional activity. It makes it possible to better understand, from the point of view of the person himself, what allows a congruent decision source of lasting satisfaction of adults in voluntary vocational retraining.

KEYWORDS

Professional retraining ; professional bifurcation ; discernment ; professional orientation ; professional reconversion ; well-being at work ; congruence ; decision ; personalism ; phenomenological analysis ; meaning at work ; occupational vocation.

LISTE DES TABLEAUX et FIGURE

Tableau 1 :	<i>Influences on career development – Theories of content</i>	49
Tableau 2 :	Récapitulatif des points d’attention mis en lumière dans les théories de l’orientation à partir de Patton et McMahon (2014) et répartis en trois thèmes principaux	51
Tableau 3 :	Récapitulatif et classement en trois catégories des points d’attention considérés comme cause de santé mentale et de bien-être au travail.....	58
Tableau 4 :	Récapitulatif des points d’attention considérés à l’occasion du discernement d’une orientation professionnelle.....	62
Tableau 5 :	Questions de l’entretien semi-dirigé	86
Tableau 6 :	Développement des thèmes émergents	90
Tableau 7 :	Récapitulatif des points d’attention et des thèmes émergents. Entretien avec Françoise	106
Tableau 8 :	Récapitulatif des points d’attention et des thèmes émergents. Entretien avec Joseph.....	120
Tableau 9 :	Récapitulatif des points d’attention et des thèmes émergents. Entretien avec Jean.....	134
Tableau 10 :	Récapitulatif des points d’attention et des thèmes émergents. Entretien avec Gabrielle.....	147
Tableau 11 :	Récapitulatif des points d’attention et des thèmes émergents. Entretien avec Pierre	157
Tableau 12 :	Récapitulatif des points d’attention et des thèmes émergents. Entretien avec Mariam.....	170
Tableau 13 :	Regroupement des thèmes émergents des six entretiens et relatifs au super-thème « appétence »	175
Tableau 14 :	Regroupement des thèmes émergents des six entretiens et relatifs au super-thème « caractéristiques objectives ».....	183
Tableau 15 :	Récapitulatif des points d’attention repérés et regroupés en deux super-thèmes	204
Tableau 16 :	Récapitulatif des points attention collectés par l’analyse des entretiens et dans le cadre d’analyse	207
Figure 1 :	Modélisation du discernement d’une reconversion professionnelle congruente.....	225

TABLE DES MATIERES

REMERCIEMENTS	4
RESUME.....	6
MOTS-CLES.....	7
ABSTRACT	8
KEYWORDS	9
LISTE DES TABLEAUX et FIGURE.....	10
TABLE DES MATIERES.....	11
INTRODUCTION.....	14
PREMIER CHAPITRE – PROBLEMATIQUE	17
1.1 LA RECONVERSION PROFESSIONNELLE VOLONTAIRE.....	17
1.2 LA CONGRUENCE PERSONNE-ENVIRONNEMENT	20
1.2.1 L'appariement individu-profession	20
1.2.2 La congruence et la satisfaction au travail	22
1.2.3 Les limites de l'approche traits-facteurs.....	24
1.3 L'ADAPTABILITE A LA CARRIERE	26
1.3.1 La centralité de l'adaptabilité dans un monde en pleine mutation	26
1.3.2 La prise en compte de la singularité et de la proactivité du sujet.....	28
1.3.3 Deux manques relevés dans l'approche constructiviste relativement à la question du discernement.....	30
1.4 LA SATISFACTION AU TRAVAIL.....	32
1.4.1 La pertinence de l'approche de la psychologie positive.....	32
1.4.2 La satisfaction au travail : un concept à préciser.....	33
1.4.3 Le bien-être hédonique et le bien-être eudémonique.....	34
1.4.4 L'authenticité et le bien-être.....	36
1.5 LA PERSPECTIVE ADOPTEE DANS CE PROJET DE RECHERCHE	37
1.6 L'EXPLICITATION DE LA SOURCE DE L'INTERET POUR LE SUJET DE RECHERCHE.....	41
1.7 LA PERTINENCE SOCIALE ET SCIENTIFIQUE DE LA RECHERCHE.....	42
1.8 LA QUESTION DE RECHERCHE.....	43
DEUXIEME CHAPITRE – CADRE D'ANALYSE	45
2.1 LES POINTS D'ATTENTION.....	46

2.1.1 Le choix de carrière : points d'attention.....	47
2.1.2 Les conditions de la satisfaction au travail : points d'attention.....	52
2.1.3 Un récapitulatif des points d'attention	59
2.2 L'ANALYSE DU CHOIX VOLONTAIRE.....	63
2.2.1 Les étapes qui conduisent au choix volontaire chez Aristote : souhait, délibération, choix	63
2.2.2 La fin comme principe	67
2.2.3 L'importance de la phantasia bouleutikè dans le discernement	69
2.2.4 L'objet et l'intention de la décision d'orientation	71
2.2.5 Le discernement au cœur du choix volontaire.....	72
2.3 LA CONGRUENCE MULTIDIMENSIONNELLE, CHOIX VOLONTAIRE ET SATISFACTION DURABLE ..	74
2.3.1 La congruence multidimensionnelle : rôle de la congruence pour chacune des trois catégories de points d'attention fondamentaux	74
2.3.2 La congruence multidimensionnelle et la satisfaction durable.....	75
2.4 LES OBJECTIFS DE LA RECHERCHE.....	76
2.4.1 L'objectif général	77
2.4.2 Les objectifs spécifiques	77
TROISIEME CHAPITRE - METHODOLOGIE.....	79
3.1 L'APPROCHE METHODOLOGIQUE.....	79
3.2 LA STRATEGIE DE RECHERCHE : LA PHENOMENOLOGIE	80
3.3 LA POPULATION ETUDIEE	82
3.3.1 L'échantillon	83
3.3.2 Les critères d'inclusion de l'échantillon.....	83
3.4 LA COLLECTE DES DONNEES.....	85
3.4.1 L'entretien semi-dirigé.....	85
3.4.2 Le guide d'entretien.....	85
3.4.3 Le déroulement de la recherche.....	87
3.5 L'ANALYSE DES DONNEES QUALITATIVES.....	88
3.5.1 L'analyse de contenu inspirée par les principes de l'analyse phénoménologique interprétative (API).....	88
3.5.2 Le déroulement de la recherche.....	90
3.5.3 La fiabilité des résultats.....	93
3.6. LES CONSIDERATIONS ETHIQUES	94
QUATRIEME CHAPITRE – RESULTATS	96
4.1 L'ANALYSE DES ENTRETIENS	96
4.1.1 L'entretien avec Françoise	96

4.1.2 L'entretien avec Joseph	110
4.1.3 L'entretien avec Jean.....	123
4.1.4 L'entretien avec Gabrielle	136
4.1.5 L'entretien avec Pierre	151
4.1.6 L'entretien avec Mariam	162
4.2 LES CONSTATS RESULTANT DE L'ANALYSE DES ENTRETIENS	172
4.2.1 Les thèmes superordonnés.....	172
4.2.2 Les appétences.....	173
4.2.3 Les caractéristiques objectives	181
4.2.4 L'émergence de l'objet-fin.....	189
4.2.5 L'intuition d'un accord.....	194
4.2.6 Les considérations périphériques	197
CINQUIEME CHAPITRE – DISCUSSION DES RESULTATS	202
5.1 LA DISCUSSION DES RESULTATS AUTOUR DE TROIS AXES.....	202
5.1.1 Les points d'attention	202
5.1.2 L'émergence de l'objet-fin.....	210
5.1.3 L'intuition d'un accord.....	215
5.2 LA REPONSE A L'OBJECTIF GENERAL DE RECHERCHE	219
5.3 LES APPORTS DE LA PRESENTE RECHERCHE	226
5.3.1 Un positionnement du point de vue du sujet qui discerne.....	226
5.3.2 Trois processus d'émergence de la décision d'orientation professionnelle.....	227
5.3.3 La pertinence et l'insuffisance de l'analyse aristotélicienne	227
5.3.4 Une congruence tridimensionnelle	229
5.3.5 L'approche personnaliste de l'orientation	230
5.3.6 Les retombées envisageables pour l'accompagnement des personnes en discernement de reconversion professionnelle.....	230
5.4 L'EVALUATION DES RESULTATS.....	232
5.4.1 L'évaluation selon les critères de l'analyse phénoménologique interprétative	232
5.4.2 Les limites de la présente recherche.....	234
CONCLUSION	236
REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES	239
ANNEXE A – EXTRAIT DE TABLEAU D'ANALYSE DES VERBATIM.....	247
ANNEXE B – EXEMPLE DE THEMES DEGAGES LORS DE L'ANALYSE D'ENTRETIEN....	250
ANNEXE C – LETTRE D'INFORMATION ET FORMULAIRE DE CONSENTEMENT A L'INTENTION DES PARTICIPANTS	252

INTRODUCTION

Les changements profonds depuis plus d'un siècle dans le monde du travail et plus largement dans la société ont entraîné depuis plusieurs années une évolution de la façon d'envisager l'orientation professionnelle (Herr, 2001). De nombreux chercheurs en orientation s'accordent ainsi généralement pour constater le recul voire la fin des carrières linéaires qui prévalaient jadis. En effet, on considère que le monde est moins prévisible, plus complexe et incertain (Dumora et Boy, 2008a ; Savickas *et al.*, 2010 ; Pryor et Bright, 2011; Rezanson, Hopkins et Neault, 2016) du fait notamment de la rapidité croissante de la communication, de la reconfiguration des organisations, de la mondialisation des marchés, de la nature de plus en plus contractuelle du travail, et de la rapidité croissante de l'innovation technologique. Cette prise en compte de l'incertitude foncière et de la complexité de notre monde contemporain interroge la possibilité d'envisager l'orientation et la satisfaction qui en découle de façon durable. Les ruptures du parcours professionnel sont en effet fréquentes, qu'elles soient contraintes, par exemple, à la suite d'un licenciement ou d'une réorganisation de l'entreprise, ou encore, à l'initiative personnelle.

Ces ruptures non intentionnelles ou intentionnelles de carrière peuvent être l'occasion d'une reconversion professionnelle avec un changement de profession ou de domaine professionnel (Denave, 2006) et peuvent être comprises comme découlant de dispositions individuelles et d'un contexte (Denave, 2014), ou comme la conséquence d'un choix du sujet, ce qui peut être nommé une bifurcation volontaire (Négroni, 2007). La présente recherche se propose d'étudier ce moment de la bifurcation intentionnelle du point de vue du sujet qui discerne et opte pour une nouvelle orientation. Elle suppose un positionnement philosophique qui considère un sujet personnel doué de libre arbitre, bien que forcément inséré dans une réalité sociale et économique avec laquelle il interagit.

L'aspect volontaire de la décision apparaît avec éclat quand la personne, bien qu'exerçant une profession stable et comportant des gratifications bien identifiées (Chevallier 2016), change d'orientation. Elle vise alors une plus grande satisfaction, un plus grand bien-être, ou tout simplement un bonheur plus complet. Ces expressions ne sont sans doute pas strictement synonymes, mais désignent assurément que la personne cherche à améliorer sa vie au travail, et qu'elle cherche à exercer une activité qui lui soit plus conforme, c'est-à-dire, dans laquelle elle pourra se reconnaître et se révéler de façon plus authentique (Ménard et

Brunet, 2012). Dans les recherches qui portent sur le développement de carrière, on parle de congruence. Ainsi Hirschi (2012) repère que « différentes études ont montré qu'il était important de développer des objectifs de carrière congruents, notamment avec ses intérêts personnels, ses valeurs et ses aptitudes » (p. 259). Poursuivre de tels objectifs congruents donne en effet aux individus davantage de satisfaction.

Dans un monde plus incertain et mouvant que jadis, il convient alors de discerner au mieux pour décider d'une nouvelle orientation censée apporter une satisfaction plus durable. Le choix, qui comprend une phase d'enquête et de discernement¹, se conclut par la décision (Falque et Bougon, 2013). Il tente d'articuler au mieux des opportunités ou des possibilités d'activité professionnelle et la prise en compte de la personne dans ce qui la caractérise et en fait un être singulier, à un moment de sa propre histoire. Il s'agit dès lors d'examiner les critères d'un choix qui s'avère satisfaisant de façon durable pour la personne elle-même.

La satisfaction au travail fait l'objet de l'attente de la personne qui cherche à identifier pour elle-même que telle activité lui convient. Énoncer ce qui convient ne fait donc pas ici référence à une convenance sociale, mais à ce qui est congruent pour la personne, comme être singulier doué d'intériorité ; et il est ici supposé qu'il existe un lien intime entre ce qui convient à la personne et la satisfaction qu'elle peut en retirer.

Par ailleurs, même si les recherches en orientation s'appliquent à détecter les facteurs qui peuvent entraîner la satisfaction d'un individu, on ne sait pas comment cet individu vit l'expérience du discernement et compose avec ces critères.

Il s'agit ainsi dans cette recherche de s'intéresser à l'expérience de discernement d'adultes en situation de reconversion professionnelle volontaire, qui sont amenés à se dire, au moment du choix : « c'est cela que je veux faire ». Comment ont-ils pu identifier que cela leur conviendrait et que cela soit source de satisfaction durable ?

Cette question se pose particulièrement chez les adultes déjà engagés dans la vie professionnelle et en situation de « reconversion professionnelle volontaire » (Négroni, 2007). A quoi un adulte en situation de décider de son éventuelle reconversion professionnelle est-il attentif pour effectuer un discernement qui soit source de satisfaction durable ?

¹ Le discernement est compris dans cette recherche comme une opération par laquelle l'esprit s'efforce de distinguer avec une plus grande clarté une décision à prendre ou une action à mener.

Le premier chapitre expose la problématique de la présente recherche. Il fait d'abord état de la reconversion professionnelle volontaire, puis il présente la conception de la congruence personne-environnement par l'approche traits-facteurs, et aussi la prise en compte de l'adaptabilité à la carrière par l'approche constructiviste de l'orientation. Il s'appuie par ailleurs sur les analyses par la psychologie de la satisfaction au travail, ce qui permet d'interroger sa durabilité. D'autre part, il précise la perspective originale adoptée, inspirée de la philosophie, qui envisage le discernement d'une orientation future du point de vue du sujet lui-même. Ceci amène enfin à expliciter la pertinence sociale et scientifique de la recherche, et à formuler la question de recherche.

Le deuxième chapitre expose le cadre d'analyse. Le discernement de l'orientation professionnelle en situation de reconversion professionnelle volontaire est d'abord examiné à l'aune de la notion de points d'attention, tels qu'ils émergent des théories du choix de carrière et de la satisfaction au travail. L'analyse philosophique complète ensuite la compréhension du choix volontaire qui inclut une phase de discernement. Une compréhension élargie du concept de congruence est alors envisagée dans la relation avec le choix volontaire et la satisfaction durable. Enfin, les objectifs spécifiques de la recherche sont explicités.

Le troisième chapitre présente les méthodes de recueil et d'analyse des données collectées lors de l'enquête de terrain. L'approche compréhensive, en cohérence avec les objectifs de recherche, amène à choisir une stratégie de recherche phénoménologique qui permet de se positionner du point de vue du sujet qui discerne. Les critères d'inclusion de la population étudiée sont présentés ainsi que l'analyse des données collectées lors d'entretiens semi-dirigés.

Le quatrième chapitre présente d'abord l'analyse successive des six entretiens de personnes qui ont été en situation de reconversion professionnelle volontaire. L'analyse de ces six entretiens permet de faire émerger un certain nombre de récurrences.

Enfin, le cinquième chapitre initie un dialogue entre les résultats et le cadre d'analyse. Il fournit une réponse aux objectifs de recherche, évalue la recherche menée selon les critères de l'analyse phénoménologique et en expose les limites.

PREMIER CHAPITRE – PROBLEMATIQUE

Le choix volontaire d'une orientation professionnelle comprend une phase de discernement et se termine par une décision. Le discernement suppose d'examiner, parmi les orientations possibles, celle qui semble le mieux convenir à la personne, ce que désigne l'ajustement de la personne à son environnement de travail et qui est source de satisfaction. Après avoir précisé ce qui est entendu par une reconversion professionnelle volontaire, il s'agit d'examiner ce que les théories de l'orientation ont pu apporter à la compréhension de la satisfaction au travail dans son rapport à la congruence qui désigne un certain rapport de convenance entre une personne et son activité. En ce sens, l'approche traits-facteurs qui cherche à identifier certaines caractéristiques individuelles et à les comparer à celles d'un environnement de travail, semble pouvoir faciliter le discernement de ce qui engendre une satisfaction au travail. Cependant, il faut tenir compte des recherches plus récentes, qui prennent acte d'un monde socioéconomique changeant, et par conséquent, de la nécessité pour la personne de s'adapter à ce milieu continuellement en mouvance. Dans ce contexte, l'adaptabilité à la carrière demeure une préoccupation. A cet effet, l'approche constructiviste, consciente de cette évolution, intègre ainsi l'impératif d'adaptation perpétuelle au milieu, ce qui interroge alors la possibilité même d'une congruence stable et d'une satisfaction durable. Par la suite, il s'agit de tenter de mieux cerner ce qui est entendu par la satisfaction au travail en examinant les apports de certains travaux récents en psychologie du travail. Après une revue de littérature et une explicitation du positionnement adopté dans la présente recherche, ainsi que de l'explicitation de la source de l'intérêt du chercheur pour le sujet de recherche, la pertinence sociale et scientifique de cette recherche est exposée. La question générale de recherche est enfin précisée.

1.1 LA RECONVERSION PROFESSIONNELLE VOLONTAIRE

Comme cela a été évoqué dès l'introduction, les parcours professionnels sont de moins en moins linéaires. Ils sont plus chaotiques (Bright et Pryor, 2005) et s'inscrivent de moins en moins dans une suite d'étapes bien établies (Riverin-Simard, 1996). La notion de transition professionnelle devient ainsi centrale dans le champ de l'orientation (Masdonati et Zittoun, 2012) et désigne des phénomènes multiples :

l'entrée et la sortie définitive d'une carrière professionnelle (le premier emploi, la retraite), l'entrée et la sortie temporaire de l'espace professionnel (arrêt maternité,

retour aux études, alternance formation-emploi), le changement de fonction ou d'emploi en cours de carrière dans la même profession ou dans une profession différente, les changements personnels issus des transformations de l'entreprise ou du changement du lieu de travail et enfin, l'alternance entre période d'emploi et périodes de chômage. (Masdonati et Zittoun, 2012, p. 232)

Les transitions professionnelles, un des « mots-clés » de la psychologie de l'orientation (Guichard et Huteau, 2007), ont ainsi pu désigner chez les chercheurs des préoccupations différentes : passage entre deux étapes de la vie professionnelle ; insertion ou réinsertion dans le monde du travail. La transition professionnelle qui intéresse la présente recherche est celle d'un changement de profession au cours de la carrière, et plus exactement, d'une reconversion professionnelle appelée aussi par Denave (2015) une rupture professionnelle ou bifurcation ou encore, réorientation professionnelle. Cet auteur précise trois conditions : 1) un changement radical de métier et de domaine professionnel ; 2) un changement effectif² et non seulement un projet ; 3) une ancienneté minimale dans le métier initial.

Par ailleurs, un changement de profession peut être choisi ou contraint. Perez-Roux et Balleux (2014) distinguent ainsi « une transition choisie, où les individus se sont eux-mêmes inscrits dans une dynamique de changement et une transition contrainte où les individus ont été, dans un premier temps, les spectateurs plus ou moins consentants de leur propre changement » (p. 393). Pour Boutinet (2014), « un horizon temporel prospectif, porteur de changement et d'invention [...] sera d'autant plus effectif que la transition en cause sera volontaire » (p. 406). Selon cet auteur, « la figure transitionnelle la plus porteuse d'émancipation est celle d'une transition souhaitée et anticipée dans la mesure où elle va donner l'occasion à l'adulte de se réaliser en visant un objectif qui lui semble essentiel » (p. 407). La présente recherche s'intéresse à ce que Négroni (2007) appelle une reconversion professionnelle volontaire. Ce terme « volontaire », précise Négroni, « désigne que la reconversion émane de l'individu et qu'elle ne lui est pas imposée » (p. 13). Le point de vue sociologique adopté par Denave (2014) l'amène à considérer que le sentiment de contrainte et de choix n'est que subjectif et que des contraintes, soit externes (proprement sociales), soit internes (comme disposition individuelles plus ou moins adaptées à un contexte) déterminent la bifurcation professionnelle. Supeno (2013) insiste plutôt sur l'agentivité qu'il présente comme « dialectique entre espace de manœuvrabilité de la personne et influences structurelles » (p. 43). Comme cela a été annoncé dès notre introduction, la perspective adoptée ici fait droit, comme chez Négroni, à l'aspect volontaire et non contraint de la

² Sans ce critère, la bifurcation serait une transition « non-événement » selon la formulation de Schlossberg (2005), c'est-à-dire des événements escomptés mais qui n'ont pas lieu.

reconversion professionnelle, ce qui nécessite alors un discernement capable d'éclairer l'orientation même de la volonté. Une telle reconversion est une transition « anticipée » (Anderson, Goodman et Schlossberg, 2012), et cette anticipation est précisément le temps du discernement.

Les transitions professionnelles choisies se retrouvent particulièrement dans des ruptures intentionnelles (Chevallier, 2017) dans les carrières « protéennes » (Sullivan et Baruch, 2009) dont les deux dimensions ont été caractérisées comme suit par Briscoe et Hall : « (1) les valeurs internes de la personne fournissent une orientation et un critère de la réussite de sa carrière ; et (2) la prise en charge personnelle de la conduite de sa propre carrière »³ (2006, p. 8) (traduction libre), ce qui demande de la part de la personne qui effectue cette transition une maturation et un discernement qui se fait dans le temps. Le processus de transition prend du temps (Schlossberg, 1984). Fouad et Bynner (2008) soulignent cette dimension temporelle qui peut trancher avec l'aspect apparemment soudain de la rupture observée de l'extérieur :

Les transitions volontaires requièrent souvent assez de temps pour examiner les options envisageables. Les personnes ont généralement des informations sur les différentes options et ont l'occasion de se préparer à la transition. [...] [Elles] peuvent déterminer si une transition est appropriée pour elles en tant que personne et pour leur famille, et si les conditions de l'économie et du marché sont favorables au changement⁴. (traduction libre, p. 247)

La reconversion volontaire nécessite un discernement qui demande à la personne de revenir en elle-même pour faire un choix qui lui corresponde et qui tienne compte aussi des circonstances qui entourent une option envisagée. Elle trouve son origine dans « un besoin de renouer avec soi » (Thibauville *et al.*, 2017, p. 458). Selon ces auteurs, ce processus s'accompagne d'émotions, ce qui possiblement rend plus difficile le discernement.

Tous ces éléments manifestent déjà la pertinence d'une recherche sur le discernement mené par des personnes qui envisagent une reconversion professionnelle. Comme l'affirme Négroni (2005), l'analyse des bifurcations professionnelles

lève le voile sur la face immergée de l'iceberg de la bifurcation professionnelle vue comme une rupture soudaine, et plonge dans les profondeurs abyssales du soi

³ « (1) the person's internal values provide the guidance and measure of success for the individual's career ; and (2) self-directed in personal career management. »

⁴ Voluntary transitions are often made with enough time to consider multiple options. Individuals typically have information about various options and have an opportunity to prepare for the transition. [...] Individuals can determine whether a transition is appropriate for them as individuals and for their families and whether the conditions in the economy and labor market are favorable for change.

où s'élabore le travail subjectif de l'acteur qui est intrinsèque à la démarche de reconversion professionnelle volontaire. (p. 330)

C'est cette face immergée de l'iceberg que la présente recherche veut découvrir sous l'angle du discernement. Apparemment soudaine quand elle est observée de l'extérieur, la reconversion professionnelle volontaire demande un travail intérieur de la personne qui lui permettra de prendre une décision d'orientation. Cette décision étant volontaire et non contrainte, elle est supposée viser une plus grande satisfaction du sujet personnel.

Il convient ainsi d'examiner comment les théories de l'orientation peuvent éclairer ce qui est en jeu dans le discernement.

1.2 LA CONGRUENCE PERSONNE-ENVIRONNEMENT

1.2.1 L'appariement individu-profession

L'idée d'une conformité entre la personnalité et une activité professionnelle est présente dès les débuts du conseil en orientation⁵. Ceci répondait d'ailleurs à un besoin du monde du travail qui était à l'époque en plein développement et qui requérait l'affectation efficace de ressources humaines en entreprise et particulièrement dans l'industrie. Parsons (1909), généralement désigné comme le père de l'orientation professionnelle (Bujold et Gingras, 2000), a jeté les bases de ce qui sera appelé par la suite l'approche traits-facteurs et qui a dominé les recherches en orientation pour une large part au XX^e siècle. Trois considérations fondamentales se dégagent chez Parsons : « 1) une compréhension claire de soi-même, de ses aptitudes, intérêts, ambitions, ressources, de ses propres limites et de leurs causes ; 2) une connaissance des exigences et des conditions de réussite, des opportunités et des perspectives dans les différents types de travail ; 3) un jugement ajusté sur les relations entre ces deux premiers aspects »⁶ (traduction libre). Le modèle a été nommé « traits-facteurs » parce que « les descriptions des individus et des activités professionnelles sont faites au moyen de traits, traits définis le plus souvent par les facteurs de l'analyse factorielle » (Guichard et Huteau, 2001, p. 34). Ceci vise un bon appariement individu-profession, « c'est-à-dire une bonne similitude entre le profil des aptitudes décrivant la personne et le profil des aptitudes décrivant

⁵ Appelé « counseling de carrière » au Québec.

⁶ « in the wise choice of a vocation there are three broad factors : (1) a clear understanding of yourself, your aptitudes, interest, ambitions, resources, limitations, and their causes ; (2) a knowledge of the requirements and conditions of success, advantages and disadvantages, compensation, opportunities, and prospects in different lines work ; (3) true reasoning on the relations of these two groups of facts » (Parsons, 1909, p. 5), cité par Jones (1984, p. 291).

la profession » (*Ibid.*). Cet appariement, centré sur les aptitudes, est censé être cause de satisfaction au travail, comme l'affirme Brewer (1942):

si un homme fait le travail pour lequel il a des aptitudes naturelles et une préparation adéquate, – si ses capacités et son enthousiasme sont unis avec son travail quotidien et y trouvent le lieu de s'y investir – il a les bases pour une vie utile et heureuse. Toutefois si ses capacités et son enthousiasme sont séparés de son travail... il va probablement être seulement une partie de l'homme qu'il aurait pu être »⁷. (traduction libre, p. 304)

La satisfaction personnelle des salariés au sein de l'entreprise se trouvait ainsi pris en compte par la vision de l'orientation initiée par Parsons. Cette vision a conduit par la suite au développement d'inventaires d'intérêts professionnels⁸ pour permettre l'appariement plus fin et efficace des personnes vers des activités que l'on pourrait qualifier de congruentes avec ce qu'ils sont et satisfaisantes.

Cette attention aux intérêts professionnels a conduit à l'élaboration de questionnaires permettant de les mesurer. Strong est l'inventeur du premier inventaire significatif (Guichard et Huteau, 2001). Son questionnaire permet de faire ressortir, par l'accumulation d'informations recueillies, des relations stables entre les intérêts de l'individu et la profession, ce qui permet de prédire le choix qui sera cause de satisfaction : « le choix professionnel peut être prédit parce qu'une vérité objective peut être obtenue à travers des réponses fixes et correctes aux questions sur les inventaires d'intérêts qui peuvent ensuite être adaptées au monde du travail »⁹ (traduction libre de Burns, Savickas, et Walsh, 2015, p. 11). L'intérêt professionnel est repéré à ce que l'individu porte spontanément et sans effort son attention sur une activité jugée bénéfique et plaisante ; et l'intérêt professionnel est l'expression des besoins, des valeurs et des motivations individuels. Ainsi, comme chez Parsons, mais avec un outil plus perfectionné permettant de faire émerger les intérêts professionnels (et pas seulement les aptitudes), Strong cherche-t-il à faire correspondre les intérêts individuels avec ceux qui sont habituellement liés à une profession et un mode de vie supposé associé, et manifeste par là même la préoccupation d'ajuster une personnalité à un type d'activité et de repérer ses intérêts professionnels.

⁷ « If a man is doing work for which he has a natural fitness and an adequate preparation, – if his abilities and enthusiasms are united with his daily work and find full scope therein – he has the foundation for a useful and happy life. But if his abilities and enthusiasms are separated from his work... he is likely to be only a fraction of the man he ought to be » (Brewer, 1942, p. 304).

⁸ Et pas seulement des aptitudes. Même s'il peut y avoir un lien entre l'aptitude et l'intérêt, celui-ci n'est pas nécessaire. Quoi qu'il en soit, l'aptitude ou l'intérêt manifeste une certaine adéquation entre la personne et une activité professionnelle, et les deux sont censés fonder l'appariement.

⁹ « occupational choice can be predicted because objective truth can be obtained through the fixed, correct answers to questions on interest inventories, which can then be matched to the world of work ».

1.2.2 La congruence et la satisfaction au travail

Le concept de congruence est central chez Holland, chercheur éminent dans le domaine de l'orientation et emblématique de l'approche traits-facteurs. Holland a défini six types de personnalités (théorique et idéale) : réaliste, investigateur, artistique, social, entreprenant et conventionnel (RIASEC). Les degrés de ressemblance d'une personne « avec chacun des six types constitue son patron de personnalité » (Bujold et Gingras, 2000, p. 3). Il en va de même pour les environnements dans lesquels sont immergés les individus. A chaque environnement convient un certain type dominant. Ainsi, le rapport entre le type de personnalité¹⁰ et le type d'environnement est-il considéré comme déterminant eu égard à la satisfaction éprouvée dans son activité professionnelle. C'est ici qu'intervient la congruence, principe de satisfaction au travail, mais aussi de compétence et de rendement (Bujold et Gingras, 2000). « Par la congruence, Holland entend la correspondance entre les types et les environnements. Une personne de type artistique trouvera dans un milieu artistique un environnement congruent, parce que ce dernier est susceptible de lui fournir l'occasion d'exprimer ce qu'elle est et d'obtenir les satisfactions qu'elle recherche » (*Ibid.* p. 32). Et plus loin, ce même auteur affirme que « l'examen de la congruence entre le profil de la personne et celui de l'emploi qu'elle choisit permet de prévoir, à la lumière du cadre théorique, le degré de succès et de satisfaction qu'elle trouvera dans l'exercice de cet emploi ou, au contraire, la frustration qu'elle pourra y éprouver » (p. 62). Les tests mis au point par Holland permettent de déterminer le patron de la personne et de la situer par rapport au modèle RIASEC de la profession envisagée. Ce modèle a comme principe, que des personnes de même type ont spontanément tendance à rejoindre des environnements communs.

La théorie du développement de carrière de Super (1994) se préoccupe aussi de l'adéquation entre le soi et l'environnement, ce qui se rapproche de l'idée de congruence dont le mot n'est cependant pas employé par l'auteur. Chez Super, les individus se distinguent les uns des autres par leur personnalité, leurs habiletés, besoins, valeurs, intérêts et traits, toutes caractéristiques qui les rendent aptes à l'exercice des professions. Par ailleurs, Super (1963) souligne l'importance du concept de soi professionnel défini comme « une constellation d'attributs de soi qu'un individu considère comme pertinent dans le choix d'une vocation ; ces attributs peuvent ou non être traduits en une préférence professionnelle » (p. 19). Cette constellation d'attributs permet de repérer ce qui peut convenir à une personne (à son soi), ce

¹⁰ Ou les deux voire trois types de personnalité dominants.

qui marque une nouvelle fois cette préoccupation partagée avec les auteurs comme Parsons, Strong et Holland.

La perspective de Super, bien que faisant une place plus grande à la subjectivité (et au développement de l'individu sa vie durant) avec sa théorie du concept de soi, est similaire à celles de Parsons, Strong ou Holland, dans cette préoccupation de faire correspondre les individus à un environnement. Et chez Super également, ceci est source de satisfaction au travail. Ainsi, dans sa dernière publication (Super, Savickas et Super, 1996) qui reprend, en 14 propositions principales, l'essentiel de sa théorie élaborée pendant 60 ans, la satisfaction au travail occupe une place importante et dépend à l'évidence de la congruence conçue comme correspondance entre l'individu et l'environnement.

Proposition 12 : la satisfaction au travail, et dans la vie en général, est fonction du degré auquel l'individu trouve le moyen d'exercer ses habiletés, d'exprimer ses besoins, ses valeurs, ses intérêts, ses traits de personnalité et ses concepts de soi. Elle variera selon que l'individu s'établit ou non dans un genre d'emploi, un milieu de travail et un style de vie qui lui permette de jouer le genre de rôle que ses expériences de croissance et d'exploration l'ont amené à considérer comme convenable et approprié.

Proposition 13 : la satisfaction qu'on retire du travail est proportionnelle au degré auquel on peut y actualiser ses concepts de soi.¹¹

On peut penser que chez Super, comme chez Holland, apparaît un lien de convenance entre le soi et le travail comme condition de satisfaction. Même si le mot congruence n'est pas employé (en tout cas de façon centrale), on peut penser que l'idée est bien la même.

Dawis et Lofquist (1984) ont aussi développé une théorie fondée sur l'appariement, soit la théorie de l'adaptation au travail (*theory of work adjustment*). Selon eux, pour être satisfait au travail, il faut que la personne (P) et l'environnement (E) puissent répondre mutuellement aux besoins de l'autre (Dawis, 2005). Ainsi, une bonne adaptation au travail résulte d'une bonne correspondance entre la personnalité et les caractéristiques du travail (Guichard et Huteau, 2007). La personnalité, qui est présumée être assez stable, est caractérisée par ses capacités et ses valeurs mais l'individu est censé chercher à continuellement s'adapter pour maintenir une correspondance entre sa personnalité et son milieu de travail. Aussi la stabilité dans le travail est-elle l'indice d'une bonne adaptation (Dawis et Lofquist, 1984) et une personne réussit à se maintenir dans un emploi quand elle est satisfaite et donne satisfaction. Selon ces auteurs, la personne est satisfaite quand il y a correspondance entre ses valeurs (et

¹¹ Traduction reprise à Bujold et Gingras (2000).

donc ses besoins) et son travail, et ainsi, la personne cherchera moins souvent à quitter son emploi quand elle s’y sent adaptée. Elle donne satisfaction quand elle a les capacités de répondre aux exigences de son travail, et ainsi risque peu d’être licenciée. Bref, l’adaptation personne-environnement de travail est profondément liée à la satisfaction et le maintien dans un emploi est signe de satisfaction. Ainsi, comme le souligne Guichard et Huteau (2007), Dawis et Lofquist s’inscrivent dans la lignée de Parsons en affirmant :

on applique à l’individu un test qui permet de mesurer son efficience pour les neuf capacités considérées¹², et un questionnaire qui permet d’évaluer son attachement aux six valeurs retenues. On discute avec le consultant de ses résultats et on lui explique pourquoi ils peuvent servir de base au choix d’une profession qui lui conviendrait et dans laquelle il serait efficient. (p. 40)

Eu égard à ce qui précède, on peut affirmer que ces auteurs majeurs des théories de l’orientation au XX^e siècle assignent un rôle central au lien de convenance entre la personne et une profession ou le travail, et ce malgré l’usage de vocable différents mais proches : appariement, adéquation. La présente recherche a préféré retenir le mot congruence, quitte à en préciser par la suite les multiples dimensions, et pouvoir ainsi enrichir sa compréhension.

Malgré une différence de vocabulaire, les auteurs semblent s’accorder pour y voir un lien essentiel avec la satisfaction au travail. La correspondance entre la personnalité et le travail est fondée sur une approche analytique de la réalité des individus et de l’environnement qui sont considérés tous deux comme ayant une certaine stabilité : la mise en évidence d’une relation entre des caractéristiques bien identifiées d’un individu et de son environnement est la condition nécessaire et suffisante d’un ajustement satisfaisant, ajustement qui, du fait de la stabilité des caractéristiques considérées, doit permettre de prédire une satisfaction au travail¹³. Pourtant, la validité et même la généralisation de ces théories effectivement convergentes méritent d’être interrogées.

1.2.3 Les limites de l’approche traits-facteurs

De nombreuses études ont remis en cause le lien dans la théorie de Holland¹⁴ entre la congruence et la satisfaction au travail. Tranberg, Slane et Ekberg (1993) notaient déjà dans

¹² Ces neuf capacités, évaluées par des tests, sont : capacités générales à apprendre, verbale, spatiale, numérique, capacité à percevoir des formes, capacité pour le travail administratif, capacité de coordination œil-main, dextérité digitale, habileté manuelle.

¹³ Même si des auteurs comme Super, Dawis et Lofquist reconnaissent aussi la nécessité d’une adaptation au fil de temps.

¹⁴ Cette remise en cause est d’autant plus importante pour l’approche traits-facteurs elle-même quand on considère que la théorie de Holland a fait l’objet de très nombreuses recherches en orientation (Riverin-Simard, 1996).

leur méta-analyse qui s'appuie sur les résultats de Spokane (1985) et la méta-analyse (se rapportant à 27 études) de Assouline et Meir (1987), que « la congruence des intérêts seule ne suffit pas à prédire la satisfaction »¹⁵ (traduction libre), mais reconnaissent en même temps que la satisfaction au travail est difficile à évaluer. Holland lui-même (Holland, 1987; Gottfredson et Holland, 1990) a reconnu ces difficultés. Par ailleurs, le lien entre congruence et satisfaction apparaît pour certains types de personnalité (Social), mais pas pour d'autres (Réaliste ou Conventionnel) (Tranberg *et al.*, 1993). De nouvelles études ont confirmé les difficultés à établir le lien entre congruence et satisfaction au travail (Tinsley, 2000), et ont été très discutées à leur tour (Rounds, McKenna, Hubert et Day, 2000 ; Dawis, 2000 ; Gati, 2000 ; Hesketh, 2000 ; Tracey, Darcy et Kovalski, 2000 ; Prediger, 2000). Dans ce sens, Arnold (2004) recense en 14 points les problèmes rencontrés, et évalue que cinq de ces 14 points ont un pouvoir élevé d'explication de la faible corrélation entre la congruence et la satisfaction au travail. Deux de ces cinq points sont en corrélation directe avec les préoccupations de la présente recherche. 1) « La théorie de Holland peut omettre certains construits clés »¹⁶ (*Ibid.*, p. 98) (traduction libre). Est notamment soulignée par l'auteur, l'importance des buts personnels et des valeurs. Ceux-ci n'apparaissent pas dans les réponses, mais justifient peut-être le choix d'orientation professionnelle. Par ailleurs, l'importance accordée au travail par rapport à d'autres dimensions, ou aussi l'importance accordée au jugement des autres dans la prise de décision, sont des éléments de choix qui peuvent être décisifs et qui ne sont pourtant pas appréhendés par la typologie de Holland. 2) « La profession peut être mal définie par l'environnement professionnel »¹⁷ (*Ibid.*, p. 100) (traduction libre). La définition d'une profession ne suffit en effet pas à définir l'environnement dans lequel la personne évolue. Par exemple, être un cadre comptable dans une multinationale n'est pas la même chose que d'être cadre comptable dans une chaîne de « *fast-food* ». Une personne peut apprécier l'un mais pas l'autre ; mais, du point de vue de la qualification de la profession, les deux environnements sont considérés comme identiques ; il s'agit dans les deux cas d'être comptable. Pourtant, l'environnement très différent fait que la satisfaction de l'employé concerné peut différer du tout au tout.

Ces quelques éléments de revue de littérature manifestent que le rapport de congruence personne-environnement a encore besoin d'être précisé, alors même qu'il est censé être un élément essentiel de satisfaction au travail. Ils n'impliquent pas nécessairement une remise en

¹⁵ « Interest congruence alone does not predict satisfaction » (p. 261).

¹⁶ « Holland's theory may omit some key constructs ».

¹⁷ « Occupation may be an inadequate conceptualization of environment ».

cause complète de la corrélation congruence-satisfaction, mais souligne *a minima* que l'ajustement personne-environnement doit être pensé de façon renouvelée.

Une autre limite de l'approche traits-facteurs peut être avancée, celle du changement de contexte. En effet, le contexte de la fin du XX^e siècle a amené à envisager d'une façon renouvelée l'orientation (Savickas *et al.*, 2010)¹⁸. La mondialisation de l'économie, le développement rapide des technologies de l'information, et une plus grande instabilité du marché du travail ont amené ces spécialistes reconnus intentionnellement à reformuler les concepts centraux des théories de l'orientation scolaire et professionnelle « afin de les adapter à l'économie postmoderne » (Savickas *et al.*, 2010, p. 4). Selon les auteurs, les théories et techniques qui ont prévalu au XX^e siècle, les théories traits-facteurs évoquées plus haut, sont devenues moins pertinentes ; l'environnement étant moins stable, plus mouvant ou chaotique, les parcours professionnels sont devenus également moins prévisibles. La détermination des aptitudes et des intérêts ne suffit pas à déterminer le choix d'une orientation. La méta-analyse effectuée par Brown et Krane (2000) révèle d'ailleurs que ces caractéristiques individuelles présentent un pouvoir prédictif limité car les aptitudes et les intérêts d'une personne ne sont pas immuables, et la causalité linéaire est rare.

L'approche constructiviste cherche ainsi à relever le défi d'une orientation dans un monde du travail beaucoup plus changeant.

1.3 L'ADAPTABILITE A LA CARRIERE

1.3.1 La centralité de l'adaptabilité dans un monde en pleine mutation

Ce changement de contexte justifie pour l'approche constructiviste le besoin « de modèles théoriques mettant l'accent sur la flexibilité humaine, l'adaptabilité et la formation tout au long de la vie » (Savickas *et al.*, 2010, p. 9). Ce constat est partagé par de nombreux spécialistes du conseil en orientation. En effet, Dumora et Boy (2008b) soulignent de la même manière que les modèles théoriques et les méthodes du XX^e siècle en orientation ne sont plus aujourd'hui adéquats. Dès lors, il faut pour ces auteurs « préciser les conditions pour une approche du conseil qui soit idiosyncrasique, évolutive, holistique, proactive et sensible au contexte » (p. 366). La prise en considération d'un environnement plus instable les conduise à théoriser les interactions avec celui-ci, contrairement aux approches précédentes de type

¹⁸ Cet article collectif a regroupé des spécialistes de différentes nationalités qui se sont réunis pendant trois ans pour concevoir en matière d'orientation des approches plus adaptées aux particularités du XXI^e naissant. Parmi eux, des auteurs comme Savickas et Guichard, par leurs nombreuses publications à propos de la pensée constructiviste en orientation, attestent du caractère très significatif de cet article.

traits-facteurs qui supposent une stabilité de l'individu et une certaine indépendance de ce dernier par rapport à l'environnement. Dans ces approches qui ont prévalu au XX^e, ces mêmes auteurs regrettent que « les valeurs, les intérêts et les inspirations des individus sont considérés comme des composantes personnologiques évoluant en vase clos comme si l'influence des contextes familiaux, communautaire, économique, de genre, ou ethnique était secondaire sinon négligeable » (*Ibid.*, p. 366). Ils préconisent ainsi de prendre également en considération de multiples aspects de l'environnement de la personne.

Selon l'approche constructiviste qui prend acte de l'aspect chaotique du monde du travail, il n'est pas ou plus possible d'expliquer un parcours professionnel (une carrière) par le moyen d'une seule causalité (le type de personnalité par exemple). Il existe plutôt des causalités en interrelation. C'est pourquoi les auteurs préconisent une construction holistique des parcours de vie et se méfient également de l'utilisation de profils standardisés. A supposer que de tels profils n'aient jamais pu permettre une prédiction pertinente, l'environnement ayant considérablement changé, les auteurs indiquent la nécessité de passer d'une causalité linéaire à des dynamiques non linéaires dans lesquelles coexistent des identités subjectives multiples, selon les contextes. Ils espèrent ainsi modéliser des structures fractales qui permettraient « l'émergence de configurations stables de variables » (Savickas *et al.*, 2010, p. 10). Les identités subjectives multiples sont le résultat d'interprétations de diverses expériences de vie selon des perspectives variées. Par ailleurs, la complexité de la vie des individus doit être considérée plus qu'elle ne l'était jadis en conseil en orientation. Les auteurs analysent ainsi que « la focalisation sur le rôle professionnel occulte la myriade de rôles que l'individu joue dans sa vie et isole donc sa vie professionnelle des autres secteurs de sa vie alors qu'il faudrait élargir le conseil de carrière à l'aide à la construction de soi » (*Ibid.*, p. 10). Pour ce faire, les échanges avec les conseillers d'orientation doivent permettre aux consultants d'« accroître leur adaptabilité, leur narrativité (en anglais : *narrativity*, entendue comme une habileté à mettre sa vie en récits), leur activité et leur intentionnalité » (*Ibid.*, p. 11). L'adaptabilité professionnelle est une qualité essentielle en période incertaine et imprévisible. La narrativité désigne ici la capacité à décrire de façon cohérente et selon une certaine continuité l'histoire de son parcours professionnel et de sa vie. Elle facilite l'adaptabilité par la capacité à ressaisir les événements passés et récents dans un récit renouvelé. Cela permet notamment de cartographier son « système de formes identitaires subjectives » (par exemple, étudiant, sportif, punk, passionné de ...), c'est-à-dire « la manière dont un individu donné se représente lui-même dans un contexte particulier et se rapporte aux

autres et aux objets dans ce contexte » (*Ibid.*, p. 12). Une telle activité incite certes à l'exploration de soi et à l'exploration de l'environnement, mais en vue de l'adaptation de soi à l'environnement changeant.

Selon la perspective constructiviste, l'adaptabilité à l'environnement changeant se fait par une relecture de soi par soi, de ses expériences, de ses identités multiples et permet de ressaisir cette multiplicité dans l'unité d'un sens construit par l'individu. Le « *life-designing* » (Savickas *et al.*, 2010) permet de « comprendre les logiques évolutives des personnes à travers la succession de leurs histoires de vie » (Bernaud, Lhotellier, Sovet, Arnoux-Nicolas et Pelayo, 2015, p. 29-30) et « invite chaque personne à être actrice de sa construction identitaire » (*Ibid.*, p. 30). Mais la singularité d'un soi qui préexisterait à ses interactions avec l'environnement n'est pas affirmée par cette théorie. Le soi se construit en vue de s'adapter aux exigences d'un environnement devenu beaucoup moins stable. Bien que construite, il n'en reste pas moins que la singularité du soi est affirmée.

1.3.2 La prise en compte de la singularité et de la proactivité du sujet

Dans cette approche constructiviste, il faut souligner l'importance de la sollicitation de la réflexivité, que ce soit par un travail sur les structures mentales, et particulièrement les représentations (de soi-même, de ses compétences, de son avenir, de ses limites) ou les projets (et donc la visée intentionnelle d'une fin). Cette sollicitation accroît la conscience et la connaissance de soi, et peut faciliter une appropriation de soi et de sa propre singularité. Par ailleurs, il faut noter que cela passe par le discours, sous la forme des récits ou des histoires de vie. Ainsi dans les modèles présentés par Dumora et Boy (2008b), le discours sur soi est « conçu comme un levier possible pour un décalage critique et constructif, et mobilisateur d'énergie, dans la relation de conseil et d'éducation à l'orientation » (p. 381). Cela permet de ne pas être enfermé dans un rôle assigné par exemple par l'école ou la famille, ce qui relèverait d'une forme de déterminisme social, ou dans de fausses croyances qui amènent le sujet à ne pas s'autoriser certaines orientations : « la socialisation est passive, intériorisée alors que la subjectivation est une activité du sujet, une activité critique et une recherche de distance à soi, aux divers soi perçus et aux identités intériorisées. C'est une volonté consciente de construction de son expérience personnelle et de ses relations aux autres » (Dumora et Boy, 2008c, p. 382). Bref, l'approche constructiviste participe à un idéal d'émancipation de la personne par rapport à ce qui aurait tendance à s'imposer spontanément et à déterminer un choix d'orientation professionnelle. Une place importante est faite à la liberté, à l'ouverture

aux possibles et au refus de la standardisation. Cette réflexivité induite par les modèles constructivistes favorise l'esprit critique, la prise de distance à l'égard notamment des influences subies, et donc la considération de son parcours individuel. Comparée à des approches qui procèdent par classification, l'approche constructiviste ne se réfère pas d'abord à des standards de carrière ou de profession. Par exemple, les intérêts qui sont répertoriés dans le modèle de Holland manifestent une expression de la personnalité, mais comparés à une norme. L'approche est alors « nomothétique », car il s'agit de dégager des lois générales du comportement à partir d'une observation méthodique des faits. Au contraire, « lorsqu'on sollicite l'expression du sujet, on se situe dans le cadre de l'approche "idiosyncrasique" » (Vrignaud et Bernaud, 2005, p. 45), ce qui peut bien entendu contredire la norme statistique. L'approche constructiviste qui sollicite « l'expression du sujet » et plus encore son activité, est plus idiosyncrasique que nomothétique, et favorise ainsi la considération de la singularité non réductible à des types répertoriés.

Il faut aussi ajouter que l'approche constructiviste requiert une participation active du sujet qui ne peut rester comme extérieur à ce qui se joue dans son orientation professionnelle. Le sujet est en effet amené à expliciter en conscience, au moins pour lui-même, ce qui fait sens pour lui. Le travail de relecture des expériences passées, d'identification par exemple de ses « biens clés »¹⁹ (Parker, 2007) et de projection dans l'avenir, met le sujet en position de faire la lumière en lui et de prendre sa vie en main. L'approche constructiviste, par la sollicitation du sujet qu'elle suscite, favorise la responsabilité et donc la singularité de l'individu. En étant à même de mieux répondre de soi et de ses choix, l'individu exprime en effet sa singularité, en affirmant implicitement qu'il est acteur et même auteur de son orientation.

Enfin, il faut examiner le rapport entre l'adaptabilité et la prise en considération de la singularité. Les modèles constructivistes visent une adaptation à la complexité du monde contemporain où des trajectoires professionnelles sont rarement linéaires et prévisibles, et où une logique d'appariement travailleur-environnement stable est souvent peu pertinente. Si l'adaptabilité est assurément un atout, facilite-t-elle la considération de la singularité des individus ?

On peut considérer dans un premier temps que toute adaptation semble une concession comme par dépit aux exigences du monde du travail, et que l'individu est ainsi contraint

¹⁹ C'est-à-dire ce qui constitue pour la personne ses valeurs prioritaires, celles qui orientent son existence.

d'aliéner ses caractéristiques individuelles et plus encore ses aspirations pour se plier aux contraintes sociales et économiques. L'adaptation requiert la malléabilité de l'individu qui se construit selon des exigences qui lui sont extérieures. L'individu serait alors comme dénaturé dans sa relation au monde socioéconomique. Par un certain côté, ne faut-il pas recroûtre qu'un individu sommé perpétuellement de s'adapter pour répondre aux exigences économiques de rendement et de productivité, peut être réduit à une force anonyme de production ? Et par conséquent, dans un tel contexte, la singularité de l'individu ne serait-elle pas une considération inappropriée ? Si l'enjeu du travail est seulement de répondre de façon adaptée aux exigences socioéconomiques, les individus seraient interchangeables, sans qu'il soit besoin de considérer leur singularité.

On peut cependant objecter que le processus subjectif sollicité par le constructivisme peut précisément être un rempart à une dissolution de l'individu ; et que l'accompagnement, selon une perspective constructiviste, peut faciliter chez le consultant une appropriation et une affirmation de lui-même et donc de sa singularité, malgré un contexte plus incertain et plus exigeant. Si l'adaptabilité est une nécessité, parce que, de fait, l'homme ne peut vivre sans être en relation avec le monde dans lequel il est plongé, la malléabilité requise chez l'individu dans une « société liquide » (Bauman, 2013) ne conduit pas à une dissolution si elle est assumée par un sujet qui intègre activement les contraintes et les opportunités du contexte en y répondant de façon adaptée et selon son identité et intentionnalité propres.

1.3.3 Deux manques relevés dans l'approche constructiviste relativement à la question du discernement

Le sujet qui justifie cette recherche est celui du discernement de l'orientation professionnelle comme expression de la personne, et la question est de savoir à quoi il faut être attentif pour bien discerner et prendre une décision qui soit source de satisfaction, et en quoi les recherches en orientation peuvent y aider. L'approche constructiviste par la proactivité qu'elle préconise, valorise assurément l'affirmation du sujet dans cette démarche et le met en situation d'être décideur ; elle permet également de se préoccuper de la réalité changeante du monde du travail et plus largement d'une diminution des repères institués dans la société. Cependant la confrontation avec l'approche traits-facteurs interroge l'approche constructiviste : la congruence et la satisfaction au travail ne semblent pas être abordées de façon centrale par les théories constructivistes de l'orientation.

La première difficulté relevée est l'absence de prise en considération explicite de l'ajustement entre l'activité professionnelle envisagée et la personne elle-même. Le sujet est invité à s'adapter et à construire son parcours en tenant certes compte de son histoire et de ses multiples représentations de soi. Cela lui permet de cartographier son système de formes identitaires subjectives (FIS) (Guichard, 2018) mais, semble-t-il, il n'est pas sollicité pour examiner en lui-même, ce qui lui correspond comme personne. Il peut certes être invité à identifier par exemple ses « biens clés » (Parker, 2007), ou une FIS anticipée qui lui permet de se projeter dans l'avenir. Mais cette démarche n'est pas censée révéler quelque chose de la personne elle-même. Si l'approche constructiviste peut proposer des modèles d'entretien (Guichard, *Ibid.*), qui aident le consultant à trouver ce qui lui convient, le constructivisme comme théorie ne semble pas fonder les effets qu'il suscite. La construction de soi présuppose en effet qu'il n'y a pas un « déjà là », c'est-à-dire quelque chose (ou plutôt quelqu'un) qui n'est pas à construire mais à découvrir. Pourtant comment se fait-il que cette valeur plutôt qu'une autre soit un « bien clé » pour cette personne ? Pourquoi trouve-t-elle écho en elle et pas une autre ? La reconnaissance d'un « bien clé » passe par la prise de conscience de quelque chose en soi qui préexiste²⁰ et qui n'est pas construit par la décision ; et qui pourtant détermine de façon décisive l'orientation du sujet. Autrement dit, les préconisations pratiques (par exemple, « découvrir ses biens clés ») ne sont pas assumées par la théorie qui pourtant les formule. Or, dans le processus de discernement, se joue un va-et-vient entre l'examen d'une possibilité extérieure (telle profession, tel projet, telle opportunité, tel poste, etc.) et la personne elle-même. La réflexivité préconisée par l'approche constructiviste se fait sur fond de l'intériorité de la personne qui n'est pas une entité indifférenciée²¹. Ces quelques remarques suggèrent ainsi de réintroduire les concepts d'ajustement ou de congruence comme critère de discernement d'une adaptation pas seulement à l'environnement, mais à la réalité de la personne telle qu'elle s'éprouve en son for intérieur. La conséquence en serait que le processus de discernement devrait alors intégrer l'attention à une résonnance intérieure pour identifier ce qui peut orienter la personne, au mieux des situations dans lesquelles elle est placée. Il est ici proposé de reprendre le mot de congruence employé par Holland pour désigner la conformité²² entre une activité professionnelle et la personne elle-même.

²⁰ Peu importe ici que ce quelque chose soit inné ou acquis.

²¹ Il faut d'ailleurs remarquer que le concept de personne n'apparaît pas ou marginalement dans l'approche constructiviste, mais celui de soi (au singulier ou au pluriel). Or la personne apparaît comme un être qui a une unité et une consistance propre, même si elle continue incessamment de se faire dans le temps. La présente acception de la personne sera précisée plus bas (en I.4).

²² En latin *congruentia*, *ae* signifie la conformité.

La deuxième difficulté repérée est l'absence de considération de la satisfaction au travail. Il faut sans doute supposer que tous les conseillers qui utilisent l'approche constructiviste sont intéressés du point de vue de leur pratique professionnelle par la satisfaction que leurs clients peuvent manifester à la suite de leur choix d'orientation. Mais il est assez surprenant que ce concept ne soit pas pris en compte de façon explicite par la théorie, ce qui était le cas dans les théories traits-facteurs ainsi que cela a été rapporté plus haut. N'est-ce pas là pourtant ce qui est toujours escompté par le consultant, et plus largement pas celui qui envisage de changer d'orientation ? N'est-ce pas toujours l'horizon espéré ? Une personne qui volontairement cherche à se réorienter alors qu'elle a déjà un emploi le fait parce qu'elle n'est pas ou pas assez satisfaite de sa situation et qu'elle en cherche ainsi une meilleure. Elle cherche une orientation qui lui convient mieux ; bref, qui lui soit plus congruente. Cette absence de considération de la satisfaction au travail peut s'expliquer, dans l'approche constructiviste, par l'absence du concept de congruence. Si la satisfaction est liée à ce qui convient à la personne, ne pas considérer la congruence conduirait à ne pas envisager la satisfaction au travail.

Quoi qu'il en soit, une interrogation sur la définition de la satisfaction au travail en ce début de XXI^e siècle est à envisager. Quelles seraient donc les composantes de la satisfaction au travail ? A quoi tient-elle ? Il se trouve que la psychologie du travail, aidée en cela par les récents apports de la psychologie positive, tente ces dernières années d'y apporter des réponses.

1.4 LA SATISFACTION AU TRAVAIL

1.4.1 La pertinence de l'approche de la psychologie positive

La psychologie du travail s'intéresse notamment à ce qui facilite la promotion de la santé mentale dans le monde du travail, la santé mentale étant définie par l'Organisation mondiale de la santé (OMS) comme « un état de bien-être psychologique qui permet à la personne de se réaliser et de s'adapter aux exigences normales de la vie, de travailler de manière efficace et productive, et d'apporter une contribution à sa communauté » (OMS, 2018²³).

²³ Organisation mondiale de la santé (2018). La santé mentale : renforcer notre action. Consulté le 22 septembre 2019 à l'adresse <https://www.who.int/fr/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-strengthening-our-response>.

Mais la psychologie du travail s'est souvent attachée à décrire et comprendre le contraire de la santé mentale au travail, c'est-à-dire les pathologies liées au travail, particulièrement sous l'angle des risques psychosociaux. La psychologie dite positive qui s'est développée au début du XXI^e siècle (Seligman et Csikszentmihalyi, 2000) s'intéresse particulièrement « au fonctionnement optimal des personnes, des groupes sociaux et des institutions ou des organisations » (Bernaud *et al.*, 2015, p. 28) et non seulement à la prise en charge des pathologies ou de la souffrance. Elle s'attache notamment à repérer ce qui peut être source de bonheur. L'approche de la satisfaction au travail par la psychologie positive est ainsi particulièrement appropriée.

Il semble pourtant que les recherches en orientation qui intègrent ce champ de la psychologie du travail soient peu nombreuses (et encore moins celui de la psychologie positive appliquée au travail), même si elles apparaissent ces dernières années. Milot-Lapointe et Savard (2013) par exemple ont récemment examiné la pertinence de prendre en considération la santé mentale dans le counseling de carrière, d'autant qu'un bon nombre de personnes venant consulter sont dans un état de détresse psychologique. Par ailleurs des questions plus vastes comme le sens de la vie et du travail dans l'accompagnement de personnes en recherche d'orientation professionnelle commencent à être prises en compte (Bernaud *et al.*, 2015). Mais, il semble que les recherches de psychologie positive appliquée au travail ne sont que très peu intégrées aux recherches en orientation. On peut pourtant penser que de telles recherches en psychologie du travail pourraient indiquer à la psychologie de l'orientation à quoi il serait judicieux d'être attentif pour prendre une décision d'orientation source de santé mentale et éviter des troubles psychosociaux. Par exemple, il a pu être établi que le manque d'ajustement personne-environnement pouvait être une cause importante de l'épuisement professionnel (Tong, Wang et Peng, 2015). On peut ainsi espérer que l'identification, au moment de la décision, de ce qui convient à la personne pourrait permettre d'éviter ou tout au moins de réduire ce genre de maux, à condition de trouver une organisation de travail adéquate.

1.4.2 La satisfaction au travail : un concept à préciser

De surcroît, la psychologie positive peut probablement être de bon secours pour appréhender avec plus de précision les contours de la satisfaction au travail. Si cette dernière est un concept clé de la psychologie de l'orientation, ses caractéristiques ne sont en effet guère définies. Il importe pourtant d'être au clair sur les significations de la satisfaction au

travail pour être à même de mieux cerner ce qui est visé par une personne en situation de reconversion professionnelle volontaire, et en même temps pour comprendre avec plus d'exactitude l'éventuel lien entre la congruence et la satisfaction au travail, alors qu'il a été repéré plus haut que chez Holland ce lien est finalement mal établi.

Il faut aussi reconnaître que l'usage de différents mots pour désigner une visée commune de satisfaction complique encore l'appréhension du concept. Satisfaction professionnelle, bien-être au travail, santé mentale, et même parfois bonheur au travail (Feuvrier, 2014) : autant de termes qui désignent un état espéré qui est visé par une décision d'orientation professionnelle. Une mise à plat des significations s'impose donc, et les apports de la psychologie positive sont ici précieux, même si les auteurs ne s'accordent pas encore sur une définition du bien-être (Dagenais-Desmarais et Savoie, 2012), « bien-être » étant l'expression souvent préférée par la psychologie positive à celle de satisfaction ou de bonheur. Il reste que deux grandes conceptions du bien-être en général, applicables au bien-être au travail se dégagent. Dans le dictionnaire des risques psychosociaux (Zawieja et Guarnieri, 2014) on distingue ainsi les conceptions hédonique (ou subjective) et eudémonique (ou psychologique) du bien-être.

1.4.3 Le bien-être hédonique et le bien-être eudémonique

Selon la conception du bien-être hédonique « le bien-être est lié à la satisfaction générale par rapport au travail, elle-même en rapport avec l'importance des affects positifs si on les compare aux affects négatifs » (Zawieja et Guarnieri, 2014, p. 68). La satisfaction générale face à son travail dépendrait des poids relatifs des affects positifs et négatifs. Il est ainsi « la sommation ou le résultat de réactions évaluatives à des stimuli liés à l'existence que l'individu rencontre dans diverses situations ou domaines de la vie, comme le travail par exemple » (Ménard et Brunet, 2012, p. 93). Cette approche du bien-être s'apparente à celle du philosophe utilitariste Bentham (1789, 2011) pour qui le bien s'apparente au plaisir et le mal à la douleur ; et le bien-être est la résultante globalement positive des plaisirs et des douleurs. Si les douleurs l'emportent sur les plaisirs, alors la sommation est négative et un mal-être en résulte. Ceci sous-entend que la satisfaction générale au travail est considérée comme étant la résultante d'une multitude de satisfactions au travail qui domineraient un autre ensemble constitué pas des désagréments, des contrariétés et des peines liées au travail. L'individu est satisfait quand globalement il éprouve davantage de satisfactions que de désagrément. L'approche est finalement quantitative et arithmétique.

La conception du bien-être eudémonique au travail s'attache à la réalisation personnelle et à la contribution apportée à la société et au monde. Il s'agit alors « d'apporter quelque chose qui vient de soi, de donner du sens à sa vie professionnelle par les réalisations concrètes permises par le travail » (Zawieja et Guarnieri, 2014, p. 68). Le travail est ainsi compris non pas seulement comme la réalisation d'une œuvre extérieure à soi, mais aussi comme la réalisation de soi à travers l'œuvre du travail, quelle qu'elle soit. « L'approche eudémonique se concentre sur le sens et la réalisation de soi » (Ménard et Brunet, 2012, p. 94).

Le bien-être dépend ici directement du développement de l'être humain, ce qui explique que cette approche est celle de la tradition humaniste pour laquelle « le bien-être ne passe pas seulement par la recherche du plaisir et l'évitement de la douleur, mais par le sens donné à sa vie et l'actualisation de soi » (*Ibid.*, p. 94). L'approche eudémonique du travail n'exclut cependant pas l'approche hédonique, mais s'en distingue nettement. Les deux formes de bien-être peuvent ainsi coexister mais ne sont pas forcément réunies. Par exemple, un travail pénible qui a du sens pourrait être compris négativement d'un point de vue hédonique, et positivement d'un point de vue eudémonique.

Il convient de noter que la santé mentale telle que définie plus haut²⁴ par l'OMS (2018) s'apparente bien davantage au bien-être eudémonique qu'au bien-être hédonique. La réalisation de soi et la contribution à la communauté d'appartenance constituent une signification essentielle pour l'existence humaine et est ainsi source de bien-être eudémonique. De plus, les notions d'adaptation et d'efficacité incluses dans la définition de la santé mentale ne sont pas étrangères au bien-être eudémonique, en tant que la réalisation effective du sens suppose bien évidemment adaptation et efficacité. En revanche, la définition proposée par l'OMS, semble indiquer que l'état de bien-être est cause de réalisation de soi et de contribution à la communauté, alors que l'approche eudémonique semble indiquer un rapport inverse : le bien-être est la conséquence d'une vie pleine de sens. Il reste que, malgré les apparences, ces deux conceptions ne sont pas inconciliables ; si en effet le bien-être est la conséquence d'un sens identifié et vécu par le sujet, il n'est pas impossible, qu'en même temps, un état de santé mentale facilite chez le sujet, par la disponibilité intérieure qu'elle entraîne, l'identification du sens de ce qu'il vit et de son bienfait pour lui et sa communauté d'appartenance.

²⁴ Rappel de la définition proposée par l'OMS : « un état de bien-être psychologique qui permet à la personne de se réaliser et de s'adapter aux exigences normales de la vie, de travailler de manière efficace et productive, et d'apporter une contribution à sa communauté ».

1.4.4 L'authenticité et le bien-être

Par ailleurs, il a été relevé que l'authenticité est un prédicteur de bien-être (Ménard et Brunet, 2012), l'authenticité étant définie comme l'expression libre ou sans entrave de son vrai soi (ou cœur de soi) dans ses entreprises quotidiennes (Goldman et Kernis, 2006). Plus précisément, l'authenticité intrapersonnelle qui suppose un respect du soi et de son identité semble être corrélée au bien-être eudémonique, au sens où la réalisation de soi suppose la libre expression de soi et le respect de son identité propre. D'autres auteurs utilisent le mot « intégrité » (McGregor et Little, 1998) pour désigner l'authenticité et notent de la même façon une corrélation avec le bien-être. Bref, la recension des écrits fait apparaître un lien entre le bien-être et ce qui pourrait être appelé de façon générale l'ajustement de l'action au soi. Ceci présente des ressemblances avec le lien déjà évoqué plus haut entre la congruence et la satisfaction au travail, même si les significations ne sont pas exactement similaires : authenticité, intégrité et congruence sont autant de concepts proches qui ont en commun d'exprimer une adéquation entre une personnalité et une activité et qui sont corrélés à une forme de bien-être.

Or, il importe d'être attentif à ce que désignent en commun ces différents mots alors que le contexte socioéconomique particulièrement changeant des dernières décades a été rappelé, contexte qui est censé justifier au moins en partie l'approche constructiviste pour appréhender l'orientation professionnelle. L'adaptation constante à un monde changeant pourrait laisser supposer qu'une incessante construction de soi est requise. Si tel était le cas, les concepts d'authenticité ou d'intégrité de la personne (ou du soi)²⁵ ne seraient plus pertinents. Il s'agit pourtant, à l'occasion de cette recherche doctorale, d'examiner la décision d'orientation professionnelle qui soit conforme à la personne, c'est-à-dire dans laquelle la personne puisse se retrouver et s'exprimer comme personne. Si le sujet doit s'adapter dans une société devenue « liquide » (Bauman, 2006), cela ne signifie pas qu'il est lui-même sommé de devenir liquide. L'authenticité ou l'intégrité et leur corrélation avec le bien-être au travail rappellent l'importance pour le sujet d'être attentif à ce qui le constitue en propre avec une certaine solidité²⁶ qui résiste au temps malgré les nécessaires adaptations.

²⁵ Les expressions « personne » et « soi » ne sont sans doute pas équivalentes et sous-tendues par les mêmes théories ou plus encore par les mêmes disciplines (la philosophie pour la première, et la psychologie pour la seconde), mais elles désignent toutes deux une certaine stabilité du sujet à travers le temps.

²⁶ Le mot « solide » choisi ici à dessein par opposition à celui de « liquide » ne signifie pas cependant que le soi est immuable, mais plutôt qu'il garde une certaine structure et forme propres, malgré le milieu dans lequel il

1.5 LA PERSPECTIVE ADOPTÉE DANS CE PROJET DE RECHERCHE

Plusieurs éléments principaux se dégagent des recherches documentaires issues des domaines de l'orientation professionnelle et de la psychologie du travail. Ce point vise à exposer le positionnement propre de la présente recherche, en vue de manifester sa pertinence sociale et scientifique, et d'introduire la question générale de recherche.

Le discernement d'une orientation professionnelle a longtemps fait l'objet d'une approche traits-facteurs pour laquelle le concept de congruence²⁷ joue un rôle essentiel. La congruence vise, dans une logique d'appariement, l'association de la bonne personne à la bonne place, et est censé apporter à la personne de la satisfaction au travail. Ce concept de congruence nécessite d'être précisé, il conviendra de le faire dans le cadre d'analyse, mais il présente déjà l'avantage de signifier l'adaptation de la personne à son activité professionnelle et est censé être un prédicteur de la satisfaction de la personne dans une profession envisagée.

Les changements remarquables du contexte socioéconomique déjà plusieurs fois évoqués ont rendu moins pertinente l'approche traits-facteurs, et l'approche constructiviste tente ainsi de relever le défi de l'adaptabilité individuelle dans un monde de plus en plus changeant. L'approche constructiviste de l'orientation met l'accent sur la proactivité du sujet et la singularité de son parcours, mais il ne nous a pas semblé qu'elle soit attentive, comme théorie, à la reconnaissance éventuelle de ce qui pourrait être appelé l'expression de la singularité de la personne, comme être unique. Si la personne est sollicitée pour s'adapter aux changements perpétuels du monde contemporain en étant proactive et créative, elle ne semble pas invitée d'abord à être attentive à ce qui la constitue en propre, pour rechercher dans ce monde ce qui pourrait lui convenir. Bref, l'approche constructiviste ne thématise pas la congruence comme guide pour discerner une orientation professionnelle adaptée à la personne. Elle recherche assurément à relever le défi de l'orientation professionnelle dans un contexte différent de celui qui a vu l'émergence et le développement des théories traits-facteurs ; elle facilite l'émergence de parcours singuliers dans une période où les carrières toutes tracées disparaissent ; mais elle ne se réfère pas explicitement dans sa théorie, sinon peut-être dans sa pratique, à l'attention qu'il conviendrait de porter à l'expression de la personne, et à la façon dont celle-ci résonne à l'évocation d'une orientation professionnelle. L'approche constructiviste n'intègre donc pas ce que nous avons nommé la congruence, concept dont

se situe, au contraire du liquide qui prend toujours la forme du contenant ou qui se répand s'il n'est pas contenu.

²⁷ Étant rappelé ici que le concept de congruence, qui peut être exprimé par de nombreux mots proches, désigne un lien de convenance entre la personne et l'activité professionnelle.

encore une fois la compréhension devra être élargie.

De la même façon, l'approche constructiviste, à la différence de l'approche traits-facteurs, ne thématise pas la question de la satisfaction au travail. Par ailleurs, d'autres notions très proches ont été étudiées, notamment par la psychologie dite positive, ce qui devrait permettre d'interroger plus précisément ce à quoi il faut être attentif, au moment du discernement de l'orientation professionnelle, pour choisir ce qui a de meilleures chances de s'avérer satisfaisant à moyen et long terme. Ainsi le bien-être eudémonique est-il d'ores et déjà apparu comme un concept prometteur pour qualifier la satisfaction générale au travail. Le bien-être eudémonique, par sa relation avec le développement de la personne, semble d'autant plus pertinent si une satisfaction durable est recherchée²⁸ ; or, dans un monde en perpétuelle mutation, le défi est de pouvoir anticiper, de façon raisonnable (il n'y aura sans doute jamais de science certaine du futur), ce qui pourra résister au mieux aux changements, et partant au temps. La satisfaction et la durée de cette satisfaction semblent ainsi deux critères pertinents pour évaluer si une décision s'est avérée judicieuse. Il conviendra de le préciser dans le cadre d'analyse et dans le chapitre consacré à la méthodologie. En amont de la décision, ces deux critères devront ainsi être pris en considération pour examiner le discernement de l'orientation professionnelle qui précède la décision.

Ainsi l'angle d'attaque de la présente recherche se précise-t-il. Il s'agit d'étudier l'expérience du discernement en lien avec une congruence revisitée pour anticiper une satisfaction durable dans une future activité professionnelle. Ceci passe par la mise en évidence de ce à quoi la personne qui discerne est attentive quand elle cherche à prendre une décision d'orientation professionnelle qui serait source d'une satisfaction durable. Ainsi, les points d'attention désignent-ils, ce justement à quoi une personne est attentive quand elle discerne.

La perspective adoptée dans la présente recherche est délibérément subjective, au sens où elle se place du point de vue du sujet qui vit l'expérience du discernement en vue de décider de son orientation professionnelle et d'être durablement satisfaite. Cette perspective n'entend pas nier l'importance de l'environnement social et économique ou de la dimension

²⁸ Voyer et Boyer (2001) ont examiné le bien-être psychologique et « ses concepts cousins » en soulignant notamment la plus grande stabilité du bien-être psychologique. Ces mêmes auteurs repèrent en même temps la très grande variété des termes proches mais distincts : bonheur, bien-être psychologique, bien-être subjectif, santé mentale, satisfaction, moral, qualité de vie. La dénomination bien-être eudémonique a été retenue dans la présente recherche comme cela a été justifié plus haut, et présente comme le bien-être psychologique un caractère plus durable que le bien-être hédonique.

psychologique car la personne compose à sa manière avec ces différents éléments socioéconomiques et psychologiques ; elle vise plutôt à comprendre comment se vit la décision par la personne qui la prend et qui en a l'initiative, ce qui passe par un processus de discernement. Elle suppose que rien n'est *a priori* déterminé par des conditions extérieures à la volonté²⁹, c'est-à-dire que le sujet est doué de libre arbitre, et que son intelligence qui conduit le discernement est apte à juger de ce qui peut lui convenir et éclairer sa décision.

Ce discernement qui se termine par la décision vise une amélioration d'une situation personnelle. Elle est motivée au moins lointainement par la recherche du bonheur, horizon de toutes décisions, recherche du bonheur qui se décline de façon plus prochaine par la recherche d'une plus grande satisfaction liée à son activité professionnelle. Si un individu, hypothèse d'école, était parfaitement satisfait de sa situation, il ne songerait pas à en changer ; il espérerait seulement que celle-ci perdure. La recherche d'une plus grande congruence source de satisfaction personnelle est donc une composante essentielle du processus de discernement et de la décision ; elle en est le moteur. Le travailleur quel qu'il soit (salarié, exerçant une profession libérale, à son compte, etc.) cherche une congruence pour être plus satisfait quand il change d'activité, et son discernement tente d'anticiper, par un effort de représentation et de projection, quelle activité pourra améliorer cette congruence, source de satisfaction.

A quoi est liée cette satisfaction au travail ? Il peut être avancé que l'individu qui discerne une orientation professionnelle source d'une plus grande satisfaction pour lui-même, tente d'être plus en accord avec l'activité qu'il envisage d'exercer. Il vise une plus grande congruence entre ce qu'il est comme personne, et l'activité envisagée qui fait l'objet de son discernement ; « cette activité est-elle bien adaptée à ce que je suis ? M'apportera-t-elle ainsi une satisfaction authentique, celle que j'espère ? » Ces questions constituent un leitmotiv et la congruence est ainsi un concept central de la présente recherche. Leurs réponses, probablement jamais définitives, supposent un effort d'appropriation du sujet par lui-même, un progrès dans la connaissance intime de soi, et en même temps une décision à un moment de l'histoire de la personne et de son développement jamais achevé. Même si la personne n'est probablement jamais complètement transparente à elle-même, elle tente de faire la lumière en elle-même pour prendre une décision qui lui soit ajustée. Tel est l'enjeu du discernement.

²⁹ Ce qui n'entraîne pas à nier que dans certaines circonstances ces conditions soient particulièrement contraignantes.

Envisager un lien intime entre la satisfaction au travail et l'individu suppose une certaine compréhension de la personne. Qu'entend-on par ce mot, si commun, et en même temps si chargé de sens à travers l'histoire de la pensée ? Si la présente recherche ne se situe pas directement dans le champ de la philosophie, il convient cependant de préciser l'acception philosophique retenue du terme qui y est présente comme en filigrane. La personne signifie ici que, bien que de nature humaine et présentant ainsi des qualités universellement partagées, elle désigne un être unique, qui a une identité propre ; qui subsiste à travers le temps, malgré les changements de l'existence, et dont certains traits ont ainsi une certaine récurrence, ce qui n'exclut pas, bien évidemment, une évolution à travers une histoire individuelle et collective. Mais cette évolution inévitable et sans doute souhaitable se fait toujours sur fond d'un « déjà là » qui vient comme colorer l'action et la manière d'être de la personne, tout en étant enrichie, voire transformée par certaines expériences. Ricœur (2009) nomme caractère ce « déjà là » que je ne peux changer *a volo*, mais qui est compatible avec l'affirmation d'une liberté, malgré l'aspect implacable du caractère qui semblerait pouvoir être associé au destin :

[...] liberté et destin ne sont pas deux règnes juxtaposés, l'un commençant ici et l'autre là, [...] ma liberté est partout et impose sa marque à ma santé elle-même.
[...] mon caractère dans ce qu'il a d'immuable n'est que la manière d'être de ma liberté³⁰.

Par ailleurs, la présence de la raison au sein de la personne la désigne aussi comme un être d'intériorité (Stein, 1972), qui peut revenir sur elle-même, et se comporter comme sujet. La personne est ainsi appelée à être actrice par l'engagement de sa liberté, et même auteur, au sens où elle est la source de ce qu'elle fait, et se retrouve ainsi dans son œuvre.

Ce détour philosophique a été nécessaire pour comprendre certes ce qui est sous-entendu derrière le terme « personne », mais il permet surtout de comprendre l'axe personnaliste (Mounier, 1962) de la présente recherche. Pour prendre une décision d'orientation professionnelle dans laquelle la personne se reconnaît, celle-ci doit avoir accès, même imparfaitement, à ce qui la constitue en propre pour discerner une congruence entre elle-même et l'orientation envisagée, et ainsi avoir le sentiment de s'engager, comme sujet, et avec congruence, dans l'activité professionnelle décidée et envisagée comme une source de satisfaction.

Si l'expérience du discernement de l'orientation professionnelle est le cœur de la présente recherche, il est un terrain particulièrement approprié pour l'étudier : les personnes

³⁰ Souligné dans le texte.

en situation de reconversion professionnelle volontaire. Plus encore, il conviendra de se demander comment des personnes qui ont décidé d'un changement d'orientation et se trouvent effectivement satisfaites de leur choix après quelques années, ont identifié, au moment du discernement, que cette reconversion professionnelle leur conviendrait.

Enfin, cette approche de la reconversion professionnelle volontaire, comme ce qui permet à une personne d'accroître sa satisfaction dans sa vie, suppose la considération d'un temps long, qui n'est pas celui de l'adaptation perpétuelle et conduit à s'intéresser prioritairement à une satisfaction durable.

1.6 L'EXPLICITATION DE LA SOURCE DE L'INTERET POUR LE SUJET DE RECHERCHE

L'auteur de la présente recherche s'est d'abord intéressé à la question de l'orientation professionnelle comme responsable depuis de longues années d'une formation universitaire. Après trois années d'études très générales, ses étudiants peuvent en effet s'engager dans des voies très différentes en études post-licence (Masters de lettres modernes, de science politique ou de relations internationales, écoles de communication, de journalisme ou de management, préparation aux concours de la fonction publique, etc.). La question de l'orientation qui se pose pour chacun de ses étudiants l'a ainsi amené à s'intéresser à la façon de les accompagner et à les aider à discerner leur voie. Il lui est apparu judicieux de confronter l'expérience acquise à la suite de plusieurs centaines d'entretiens individuels aux recherches existantes, et ce afin d'interroger sa pratique et de l'améliorer.

Voulant prendre un peu de distance par rapport à la population étudiante et à la tranche d'âge correspondante (20-23 ans), et considérant que des choix d'orientation plus tardifs, effectués par des personnes probablement plus mûres, pouvaient être riches d'enseignements pour comprendre de façon générale ce qui est en jeu dans le discernement, il lui est apparu judicieux de s'intéresser plutôt à des personnes en situation de reconversion professionnelle avec une certaine expérience. Il est cependant espéré que les résultats de la présente étude pourront rejaillir sur la pratique de l'accompagnement d'étudiants.

Par ailleurs le chercheur, enseignant la philosophie depuis plus de 25 ans, a souhaité s'ouvrir aux disciplines qui sont habituellement sollicitées pour aborder les questions relatives à l'orientation, tout en gardant un ancrage philosophique. Il a ainsi tenté d'apporter un regard complémentaire de nature philosophique, à côté des approches habituellement mobilisées en orientation, de nature psychologique et sociologique. Cela a été particulièrement manifeste

pour situer la perspective adoptée dans la présente étude³¹, mais aussi pour analyser le choix volontaire dans le cadre d'analyse et discuter des résultats. Cette recherche a ainsi été l'occasion pour le chercheur de s'enraciner dans d'autres champs disciplinaires que le sien, mais aussi de faire des liens avec la philosophie.

1.7 LA PERTINENCE SOCIALE ET SCIENTIFIQUE DE LA RECHERCHE

La question se pose en général de savoir comment s'orienter dans une situation de « chaos vocationnel » (Riverin-Simard, 1990) ou dans une société liquide (Bauman, 2006)³² où les repères sont flous. Particulièrement, elle se pose à celui qui décide de se réorienter, de bifurquer pour trouver une situation plus satisfaisante. Où trouver des repères ? A quoi être attentif ? Une étude qui contribuerait à éclairer le discernement de ce qui convient à la personne et de ce qui peut être source de satisfaction durable malgré un monde aux changements de plus en plus rapides ne transformerait certes pas la société mais pourrait aider celui qui veut prendre une décision à voir plus clair en lui.

L'approche constructiviste de l'orientation prend acte d'un changement d'époque et tente de répondre aux défis qui lui sont ainsi lancés. Mais contrairement aux modèles constructivistes, la perspective de recherche envisagée vise non pas seulement à s'adapter mais à découvrir des repères pour s'orienter dans un monde complexe et changeant, et considère aussi la possibilité d'un sens du travail comme accomplissement personnel, puisque la reconnaissance de ce qui convient à soi devient un guide pour le discernement. La pertinence sociale de cette recherche tient à ce qu'elle peut contribuer à repenser l'individu comme sujet et personne dont les choix d'orientation professionnelle au sein de la société peuvent être source d'une satisfaction durable. Dans un même mouvement, cela pourrait permettre de prévenir certains risques psychosociaux, et non pas d'avoir à les soigner.

Plusieurs enjeux apparaissent du point de vue scientifique. Un premier enjeu est de comprendre de façon renouvelée le concept de congruence, qui a été mis en cause par un certain nombre d'études montrant que le lien congruence-satisfaction n'est pas établi de manière convaincante. Il semble d'ailleurs avoir été négligé par l'approche constructiviste. Ainsi, ce concept peut être réexaminé à la lumière de nouvelles considérations apportées par la psychologie du travail et une philosophie de la personne. Il s'agira d'examiner si dans un

³¹ Comme précisé plus haut en 1.4.

³² Zygmunt Bauman propose le concept de société liquide pour nommer ce que d'autres appellent « société postmoderne ».

monde plus instable le concept de congruence peut être encore pertinent, et si oui quelles modifications de sa compréhension cela engendre.

Un deuxième enjeu est de porter une attention accrue à la satisfaction au travail dans le conseil en orientation. L'apport de la psychologie positive peut amener à proposer des interventions plus pertinentes en privilégiant la satisfaction au travail comme bien-être psychologique dans sa dimension eudémonique et en articulant de façon renouvelée le lien congruence-satisfaction. Si la psychologie du travail nourrie des apports de la psychologie positive peut définir ce qui permet une satisfaction durable au travail, il est judicieux de se demander comment en amont peut être identifié, au moment du discernement, ce qui permettra de choisir une orientation source de satisfaction durable.

Un troisième enjeu est d'envisager de façon originale la décision d'orientation et l'expérience du discernement qui la précède. En effet, il ne s'agit pas de considérer la décision du seul point d'une sociologie déterministe, ce qui amènerait à considérer la décision comme processus résultant essentiellement de déterminations extérieures à l'individu comme son environnement professionnel ; ou même du point de vue psychosociologique, ce qui ajouterait certes la considération de déterminations personnelles, mais toujours selon la position d'un observateur extérieur qui examine comment un individu s'oriente. Il s'agit plutôt de considérer la décision *in vivo*, au cœur du sujet qui discerne, telle que la personne la vit, et d'adopter ainsi une lecture de l'acte de décision du point de vue d'une philosophie personnaliste, étant entendu ici qu'un acte de liberté est un acte de la personne qui discerne et s'engage dans une orientation professionnelle. La question du discernement ainsi envisagée dans son rapport à la congruence avec la personne ne semble pas examinée dans la documentation consultée et constitue une perspective originale, celle d'une lecture, du point de vue du sujet, du discernement de l'orientation professionnelle. On s'attache ainsi à comprendre comment la personne compose avec les points d'attention³³ qu'elle mobilise lors du discernement et comment elle les articule pour choisir son orientation professionnelle.

1.8 LA QUESTION DE RECHERCHE

La question de recherche porte donc sur le discernement de l'orientation professionnelle qui se pose avec une particulière acuité chez les adultes déjà engagés dans la vie professionnelle et en situation de reconversion professionnelle volontaire. Dans un contexte socioéconomique beaucoup moins établi que celui que l'approche traits-facteurs en

³³ C'est-à-dire les repères auxquels est attentif le sujet qui discerne.

orientation considérait au siècle dernier, il s'agit de discerner ce qui peut permettre une satisfaction durable, et d'examiner à quoi la personne est attentive au moment de son discernement pour arrêter une décision qui s'avèrera satisfaisante quelques années plus tard. La question de recherche est ainsi formulée comme suit :

Quels sont, chez les adultes en discernement de reconversion professionnelle volontaire dans un contexte socioéconomique changeant, les points d'attention permettant une décision congruente, source de satisfaction durable ?

DEUXIEME CHAPITRE – CADRE D'ANALYSE

En débutant, il est important de rappeler la question de recherche, soit : quels sont, chez les adultes en discernement de reconversion professionnelle volontaire dans un contexte socioéconomique changeant, les points d'attention permettant une décision congruente, source de satisfaction durable ? Comme on peut le voir, la question de recherche est centrée sur les points d'attention à l'œuvre dans le discernement d'un changement d'orientation professionnelle. Un point d'attention est ce que la personne, quand elle réfléchit à ce qui lui convient, considère comme important pour décider d'une orientation qui sera source de satisfaction. Il est un repère³⁴ qui permet au sujet de se positionner de façon pertinente, c'est-à-dire conformément à ce qu'il est et à ce à quoi il aspire. Il est aussi un acte de l'esprit qui se focalise sur ce point-foyer pour éclairer un tumulte intérieur, mélange d'informations objectives, de désirs, de représentations, d'espoirs, de croyances, d'illusions, de peurs et de multiples éléments psychiques qui s'agitent, s'imbriquent les uns dans les autres et en même temps se succèdent en lui. Cet acte de l'esprit³⁵ est bien un acte d'attention qui demande un certain recueillement pour extraire de ce tumulte ce qu'il convient de retenir pour décider, c'est-à-dire choisir et donc préférer telle orientation possible plutôt qu'une autre. Ainsi, il s'agira dans un premier temps dans ce chapitre de tenter de repérer ces points d'attention tels qu'ils peuvent émerger des recherches en orientation et aussi de celles qui concernent la satisfaction au travail. A l'occasion d'un choix d'orientation professionnelle, qu'est-ce qui est pris en compte par l'individu pour faire un choix de carrière source de satisfaction ?

Dans un deuxième temps, il conviendra alors de s'attacher à l'analyse du choix volontaire, car un choix de carrière est d'abord un choix et ce concept doit ainsi être explicité, mais aussi parce que le choix de carrière s'inscrit dans un ensemble de préoccupations plus vaste, qu'il contribue à l'orientation de la vie tout entière et qu'il est aussi l'occasion pour l'individu de faire quelque chose qui lui ressemble. L'appellation « choix volontaire » a été préférée à la décision pour deux motifs : premièrement, les traductions des œuvres d'Aristote auxquelles il sera fait référence n'utilisent pas principalement le mot décision (terminologie plus moderne). Deuxièmement, le choix volontaire comprend la décision qui arrête le choix mais englobe aussi le moment du discernement qui précède la décision. Le concept de choix

³⁴ D'où le mot « point », ce qui permet de pointer.

³⁵ L'attention comme acte de l'esprit apparaît de façon récurrente dans la phénoménologie de Husserl.

volontaire présente ainsi l'avantage de regrouper les éléments conceptuels présents de façon disparate dans la question de recherche : le discernement, le volontaire et la décision.

Dans un troisième temps, le lien entre les points d'attention et le choix volontaire sera examiné par la référence au concept de congruence. En effet, au moment du discernement, il s'agit pour le sujet d'être attentif à ce qui lui convient, comme personne singulière qui doit choisir dans telles circonstances particulières entre plusieurs orientations possibles. La congruence désigne bien ce lien de convenance. De plus, son association au concept de satisfaction au travail dans les recherches en orientation a été soulignée plus haut. L'intégration de la congruence au cadre d'analyse de notre recherche apparaît ainsi doublement opportune. Il restera à interroger la dimension de la durabilité de la satisfaction, de sa possibilité et de sa prévisibilité, ce qui demeure au cœur de la problématique dans un contexte socioéconomique changeant où l'adaptabilité est forcément requise.

2.1 LES POINTS D'ATTENTION

Il s'agit dans cette partie d'examiner les points d'attention permettant le discernement d'une décision source de satisfaction. Pour ce faire, dans un premier temps, l'apport des théories de l'orientation sera examiné, puis dans un deuxième temps, celui de la psychologie du travail.

Il convient ici de préciser la perspective adoptée dans cette section, tant les théories qui y sont évoquées sont disparates. Avant même cette recherche doctorale, la question de l'orientation a été abordée par le chercheur de façon empirique. Comme cela a été expliqué en 1.6, le chercheur a été confronté pendant une vingtaine d'années à des problématiques d'orientation par des étudiants qui cherchent une orientation universitaire post-licence. L'un des objectifs de cette recherche doctorale a été d'élargir ses horizons, de pouvoir s'ouvrir aux multiples perspectives de recherche dans le domaine, d'apporter ainsi de nouveaux éclairages aux intuitions tirées de sa propre expérience, dans l'espoir de porter ainsi un regard renouvelé ou plus fondé sur sa propre pratique.

Il reste que l'éclectisme qui peut se dégager de ces emprunts théoriques variés n'est qu'apparent. Une unité de vue existe réellement. En effet, comme cela a été indiqué dans la problématique, la perspective adoptée est celle du sujet qui discerne, et il s'agit de comprendre ce à quoi une personne est attentive quand elle discerne pour prendre une décision de reconversion professionnelle, ce qui a été appelé les points d'attention. Le parti

pris de cette recherche doctorale a été de considérer que des recherches aux horizons théoriques différents permettent une collecte de points d'attention plus riche et variée. Il ne s'agit donc pas d'examiner les soubassements théoriques de telle ou telle recherche qui a permis d'identifier un point d'attention, mais de considérer ce qui est visé par le sujet quand il cherche à identifier une orientation qui lui convienne en étant attentif à tel ou tel point. Autrement dit, dans cette section, le but n'a pas été de s'adosser à une théorie existante bien repérée et capable de faire état de points d'attention, mais de considérer pour eux-mêmes les points d'attention relevés par des théories diverses.

Dans un premier temps, la théorie systémique de Patton et McMahon a été choisie pour sa capacité à embrasser et à recueillir des recherches en orientation de natures différentes. Dans un deuxième temps, des recherches en psychologie du travail ont été considérées. Bien que le champ théorique de la psychologie du travail ne soit pas unifié, il reste là aussi que plusieurs auteurs apportent des analyses pertinentes pour éclairer le lien entre les points d'attention et la satisfaction au travail. C'est ainsi que la théorie de l'autodétermination de Deci et Ryan, la théorie du *flow* de Csíkszentmihályi, et les travaux de Forest et Morin sur la santé mentale au sein des organisations ont été analysés pour recueillir une grande variété de points d'attention.

Il convient encore de rappeler que ce qui fait l'unité de cette variété de points d'attention est l'unique perspective du point de vue du sujet qui les examine pour mener à bien son discernement, ce qui d'ailleurs est cohérent avec le positionnement personnaliste évoqué en problématique.

2.1.1 Le choix de carrière : points d'attention

Les recherches en orientation sont nées des besoins d'une économie nationale et du souhait des individus de trouver un travail qui leur convienne au mieux et qui corresponde à l'offre du marché de l'emploi. Elles visaient alors à identifier les critères d'un appariement réussi ou tout au moins d'une adaptation suffisante au monde du travail. Les modalités ont pu changer et la question du développement de carrière tout au long de la vie (et pas seulement de l'entrée dans le monde du travail) a pu notamment être importante, mais cette préoccupation a demeuré jusqu'à nos jours. L'étendue des publications en orientation depuis plus d'un siècle rend impossible dans la présente recherche une analyse détaillée de tous les auteurs, ni même des principaux. Il est pourtant particulièrement judicieux d'examiner ce que les recherches en orientation ont pu faire apparaître comme facteurs déterminants d'un choix

d'orientation professionnelle. Cette expérience séculaire porte en elle comme un répertoire des points d'attention que la présente étude cherche à identifier. Aussi a-t-il été choisi de se référer d'abord à une récente publication de Patton et McMahon (2014) qui tentent bien à propos de recueillir l'essentiel des recherches passées pour mieux investir la réalité de plus en plus complexe du champ de l'orientation professionnelle.

La conviction des auteures est qu'une seule théorie ne peut pas embrasser tous les aspects du champ disciplinaire et qu'une approche éclectique est souhaitable. Il s'agit ainsi de constituer par une variété de théories un cadre qui permette de répondre au mieux à tel ou tel aspect d'une problématique du développement de carrière. La considération systémique des théories est visée par les auteures afin d'accroître la compréhension de la complexité. Aussi cette vaste étude semble-t-elle particulièrement adaptée au présent dessein qui est de recueillir dans un effort de recoupement ce à quoi les théories de l'orientation sont attentives pour permettre un choix de carrière satisfaisant.

Les auteures proposent dans un premier temps un regroupement des théories par type d'approche tout en reconnaissant la variété des regroupements opérés par d'autres auteurs. Elles distinguent dans la 3^e édition quatre³⁶ grandes rubriques qui sont apparues au cours de l'histoire contemporaine : *theories of content*, *theories of process*, *theories of content and process*, et enfin, la plus récente, *constructivist approach* (2014, p. 3).

Out of these beginnings, a number of theories which focused on the content of career choice, such as characteristics of the individual and of the workplace evolved and became known as the trait and factor theories. Subsequent development in these theories led to their being viewed as person-environment fit theories. Following this, theories which placed more emphasis on the stages and process of career development were proposed and became known as developmental theories. Theoretical work published during the 1980s and early 1990s focused on both content and process, including the interaction between these and the role of cognition in the process. More recently, theorists have focused on constructivist and social constructionist influences in career theory, as well as on approaches to convergence of the many career theories. (Patton et McMahon, 2014, p. 3)

La première rubrique intéresse particulièrement la présente recherche car les théories qui y sont désignées tentent d'établir ce qui influence une orientation de carrière, c'est-à-dire, les facteurs qui interviennent au moment du choix. Les auteures ont pu répertorier dans la

³⁶ Les auteures font en réalité mention d'une autre rubrique intitulée « *wider explanations* » qui s'intéresse à des groupes dont la spécificité n'avait pas été suffisamment prise en compte : femmes, personnes handicapées, homosexuelles, classes sociales, etc. Mais cette rubrique n'est pas centrale eu égard au présent objet de recherche.

colonne de gauche (« *content influences* ») du tableau ci-dessous, ce qui peut correspondre à des points d'attention pour comprendre le développement d'une carrière. En effet « le contenu se réfère aux influences sur le développement de carrière, tels que les intérêts et les valeurs »³⁷ (traduction libre). Or les intérêts et les valeurs sont bien évidemment des points d'attention au moment d'un choix volontaire. Le tableau permet de relever pour chaque auteur retenu, les points d'attention de leur théorie, en soulignant ceux qui ont une importance particulière (*significant emphasis*).

Tableau 1

Influences on career development – Theories of content par Patton et McMahon (2014)

	No acknowledgement	Acknowledgement	Significant emphasis			
CONTENT INFLUENCES	Parsons	Five Factor Model	Holland	Dawis & Lofquist	Bordin	D. Brown
Intrapersonal System						
– ability						
– aptitudes						
– interests						
– gender						
– age						
– skills						
– ethnicity						
– sexual orientation						
– beliefs						
– health						
– disability						
– values						
– world of work knowledge						
– personality						
– self-concept						
– physical attributes						
Social System						
– family						
– peers						
– community groups						
– education institutions						
– media						
– workplace						
Environmental-Societal System						
– political decisions						
– historical trends						
– employment market						
– geographical location						
– socioeconomic status						
– globalisation						
PROCESS INFLUENCES						
Recursiveness						
Change Over Time						
Chance						

Par ailleurs, les mêmes points d'attention répertoriés dans cette rubrique se retrouvent exactement dans les deux autres (*theories of process, theories of content and process*), ce qui s'explique assez simplement ; la considération prioritaire de l'évolution et des stades de la carrière au cours de la vie ne met pas l'accent sur les critères du choix, choix qui se prend

³⁷ « content refers to the influences on career development, such as interests and values » (2014, p. 13).

toujours à un moment donné de la vie. Même si un individu est amené à décider tout au long de sa vie, ne serait-ce que pour s'adapter, il n'en reste pas moins que la décision se prend à un moment donné où il s'agit, dans le discernement, de recueillir un certain nombre de points d'attention pour éclairer le choix. Les tableaux établis (Patton et McMahon, 2014, p. 93 et 119) par les auteures pour ces deux autres rubriques permettent aussi d'identifier les points d'attention qui ont une importance particulière pour chaque auteur retenu. En ne sélectionnant dans les trois tableaux que ces points d'attention (*significant emphasis*), il est possible de répertorier pour les trois rubriques les points d'attention particulièrement significatifs selon les théories jugées les plus importantes par Patton et McMahon. Il faut ajouter enfin que les première et troisième rubriques s'intéressant toutes les deux aux contenus sont les plus pertinentes.

La quatrième rubrique qui considère l'approche constructiviste ne comporte pas de tableaux similaires, ce qui n'est pas surprenant. En effet, le constructivisme s'attache d'abord à situer l'individu en interaction active avec le milieu social ; il souligne que l'individu s'inscrit dans un tout et construit une signification au monde en général et à sa vie professionnelle en particulier.

Constructivism is directly derived from the contextualism worldview in that the 'reality' of world events is seen as constructed from the inside out by the individual (that is, through the individual's own thinking and processing). (*Ibid.*, p. 187)

Cette perspective ne conduit donc pas d'abord à repérer des facteurs objectifs qui pourraient orienter la décision, mais plutôt à s'intéresser au processus par lequel l'individu va construire un sens à une situation dans laquelle il est inséré. Pour autant, cela ne veut pas dire que les points d'attention repérés ci-dessus dans les trois premières rubriques n'ont pas de pertinence pour l'approche constructiviste, car, quand bien même leur fondement objectif peut être remis en cause, il n'en reste pas moins que subjectivement ils peuvent être investis et valorisés par le sujet pour construire son parcours professionnel. Bref, les points d'attention relevés dans les tableaux mentionnés plus haut peuvent être présents dans l'approche constructiviste, et leur liste, sans être probablement exhaustive, peut constituer une bonne base de travail pour le présent dessein.

La colonne *content influences* comprend quatre groupes : *Intrapersonal system*, *Social system*, « *Environmental-societal system* et *Process influences*. Ce dernier groupe ne comprend pas vraiment de points d'attention ; la récurrence d'un processus (*recursiveness*), le

changement au fil du temps (*change over time*) et la chance sont certes des facteurs qui influencent une carrière, mais ils désignent plutôt une modalité de processus. Il est donc raisonnable de ne retenir que les trois premiers groupes. En tenant compte du degré d'importance évalué par les grisés du tableau, le tableau ci-dessous récapitule les points d'attention et soulignent ceux qui sont considérés par les auteurs comme particulièrement saillants.

Tableau 2

Récapitulatif des points d'attention mis en lumière dans les théories de l'orientation à partir de Patton et McMahon (2014) et répartis en trois thèmes principaux

Caractéristiques internes à l'individu	Groupes d'appartenance	Environnement social
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Habilités ▪ Aptitudes ▪ Intérêts ▪ Genre ▪ Âge ▪ Compétences ▪ Ethnicité ▪ Orientation sexuelle ▪ Croyances ▪ Santé ▪ Handicap ▪ Valeurs ▪ Connaissance du monde du travail ▪ Personnalité ▪ Concept de soi ▪ Attributs physiques 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Famille ▪ Groupes de pairs ▪ Groupes communautaires ▪ Institutions scolaires ▪ Médias ▪ Lieu de travail 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Décisions politiques ▪ Faits historiques ▪ Marché du travail ▪ Région géographique ▪ Statut socioéconomique ▪ Globalisation

Les trois thèmes principaux (caractéristiques internes de l'individu, groupes d'appartenance, environnement social) sont proposés par Patton et McMahon. L'important n'est pas ici de retenir ce classement thématique mais de recueillir les facteurs qui ont pu être considérés par les nombreuses théories de l'orientation professionnelle comme décisifs pour expliquer une évolution de carrière. Si ces facteurs ont assurément un caractère objectif pour les théories, il n'en reste pas moins qu'ils sont toujours considérés subjectivement par ceux qui prennent pour eux-mêmes une décision, et que ces facteurs constituent pour les personnes des points d'attention. Particulièrement, ces facteurs peuvent être examinés avec attention quand il s'agit pour la personne de trouver une voie qui lui donnera plus de satisfaction. Il convient ainsi de considérer ces facteurs à la lumière des recherches menées en psychologie du travail sur la satisfaction.

2.1.2 Les conditions de la satisfaction au travail : points d'attention

A partir des recherches récentes de la psychologie du travail, il s'agit ici d'explicitier ce à quoi il convient d'être attentif pour promouvoir la satisfaction au travail et la santé mentale.

Plusieurs publications récentes (Deschênes et Capovilla, 2016 ; Feuvrier, 2014 ; Forest *et al.*, 2012) qui s'interrogent sur la satisfaction ou le bien-être au travail, ou encore la santé mentale au travail, se sont appuyées sur les travaux de Deci et Ryan (1985, 2000, 2008) et leur théorie de l'autodétermination (TAD) qu'il convient alors d'exposer ici rapidement en vue de mettre en lumière ce qui peut être source de satisfaction au travail.

A côté du degré zéro de la motivation, appelé « amotivation », la théorie de l'autodétermination distingue cinq grands types de motivation qui se déclinent selon un *continuum* allant de la motivation la plus extrinsèque à la motivation la plus intrinsèque, c'est-à-dire de la motivation la moins autodéterminée à la motivation la plus autodéterminée : extrinsèque, introjectée, identifiée, intégrée et intrinsèque. La motivation extrinsèque concerne l'individu qui « entreprend une activité en fonction d'une conséquence qui lui est extérieure » (Deci et Ryan, 2008, p. 25), comme la recherche de récompense (salaires, avantages, etc.) ou l'évitement de châtiments (mise à pied, etc.). La motivation introjectée correspond à l'individu qui « accepte une exigence, une demande ou un règlement externe, mais qui ne les fait pas complètement siens » (*Ibid.*, p. 26). La recherche de récompenses, comme la valorisation de l'estime de soi ou l'évitement de punitions, comme la culpabilité ou la honte, sont plus internes que pour la motivation extrinsèque, mais ne sont pas vraiment assumés et voulus par l'individu. Au contraire, la motivation identifiée suppose un lien avec les valeurs personnelles de l'individu ; cela a un sens pour lui, ou une utilité sociale ; « l'individu s'identifie à la valeur de l'action et accepte de son plein gré de réguler son comportement » (*Ibid.*, p. 26). Il y a ainsi un accord avec les valeurs de la personne, et le comportement est alors plus autodéterminé. Avec la motivation intégrée, l'intériorisation est encore plus poussée et « l'individu réussit à intensifier l'identification pour y adjoindre d'autres aspects de sa nature profonde, d'autres valeurs personnelles, ce qui l'amène à évoluer et à découvrir sa propre valeur et son moi profond ». (*Ibid.*, p. 26). L'autonomie est alors encore plus grande. Mais les auteurs ont repéré un stade ultime : la motivation intrinsèque est fondée sur l'intérêt pour l'activité en elle-même. La satisfaction est alors inhérente au travail accompli qui est considéré comme une fin bonne et agréable en elle-même. Bien que proches, les deux types de motivation sont différents en ce que « la motivation intrinsèque est basée sur

l'intérêt que revêt le comportement en lui-même », tandis que la motivation qui a été qualifiée d'intégrée et qui comporte encore une dimension extrinsèque, « est basée sur le fait que la personne a pleinement intégré la *valeur* du comportement » (*Ibid.*, p. 27).

Ces aspects de la théorie de l'autodétermination sont liés à la satisfaction au travail. Il a été en effet établi que plus la motivation est autonome (intrinsèque, intégrée, ou même identifiée) plus les conséquences sont bénéfiques : en termes de bien-être, de réduction du stress et de maux corporels, de concentration, d'énergie et d'engagement, et de facilité de relation avec autrui. Au contraire, quand la motivation est contrôlée (introjectée ou extrinsèque) les conséquences sont négatives.

La théorie de l'autodétermination définit aussi trois besoins psychologiques essentiels auxquels il convient d'être attentif pour favoriser l'intériorisation et l'appropriation de comportements autodéterminés (Deci et Ryan, 2008b). La satisfaction de ces besoins est source de santé mentale et de bien-être notamment au travail et est facilitée ou non par l'environnement. Il s'agit des besoins d'autonomie, de compétence et d'affiliation sociale. Le besoin d'autonomie, non sans rapport avec ce qui a été décrit précédemment, requiert d'être à l'origine de ses propres comportements, c'est-à-dire d'agir à la suite d'un libre choix. L'individu s'autorise alors à être lui-même au travail, à exprimer ses opinions et à être source de proposition. Il est en accord avec ses propres valeurs. L'environnement dans lequel évolue l'individu peut bien sûr disposer à la satisfaction de ce besoin d'autonomie, ou au contraire le rendre presque impossible. Le besoin de compétence requiert de réussir des tâches qui représentent un défi important, d'atteindre des résultats souhaités, d'éviter les conséquences indésirables, bref de pouvoir être efficace et performant. L'individu a alors le sentiment d'être bon dans ce qu'il fait, et se réalise dans son travail. Il sait qu'il est à la hauteur de la tâche. Enfin le besoin d'affiliation sociale s'exprime dans le sentiment d'appartenance à un milieu. L'individu y éprouve confiance, respect, et y a le désir d'apporter sa propre attention aux autres ; il apprécie alors les personnes avec qui il travaille. Là encore l'environnement de travail s'avère déterminant.

Par ailleurs, la théorie de l'autodétermination s'intéresse « au contenu des buts personnels, qu'ils soient autodéterminés ou imposés » (*Ibid.*, p. 28), ce qui est le pendant objectif des types de motivation autodéterminée ou imposée. La théorie distingue deux catégories de buts : la catégorie des buts extrinsèques, et celle des buts intrinsèques. La première « est centrée sur des facteurs externes de valorisation » (*Ibid.* p. 28), comme

l'accumulation de biens matériels ou les honneurs. Dans la seconde, les buts « sont plus directement liés à la satisfaction des besoins fondamentaux d'autonomie, de compétence et d'appartenance » (*Ibid.* p.28) ; ils suscitent des aspirations à la croissance personnelle et à la participation à la communauté. Là encore, les études montrent que la santé mentale est engendrée par la poursuite de buts intrinsèques, et que ceux-ci apportent une satisfaction plus durable qui s'apparente au bien-être eudémonique plus qu'au bien-être hédonique.

Ce rapide exposé de quelques fondamentaux de la théorie de l'autodétermination s'est imposé en raison de l'influence importante de celle-ci comme fondement des analyses sur le bien-être au travail par la psychologie positive. Cela permet de dégager déjà trois grandes catégories de points d'attention, étant entendu que le but de la présente recherche est de ressaisir ce à quoi il convient d'être attentif pour prendre une décision source de satisfaction durable, soit la finalité du travail, la nature de l'activité et l'environnement de travail.

La finalité du travail ressort de l'analyse de la motivation quelle qu'elle soit. En effet, que la motivation soit autonome ou régulée, il s'agit toujours de viser une fin, et c'est la nature de cette fin qui va qualifier la qualité de la motivation. La considération de la fin apparaît ainsi essentielle quand il s'agit d'examiner ce à quoi il convient d'être attentif pour prendre une décision source de satisfaction. D'autre part, la nature de l'activité est aussi essentielle ; elle détermine la possibilité de la satisfaction du besoin de compétence, tant il est clair qu'il n'est pas possible d'être compétent en toutes choses, que ce soit par manque de dispositions naturelles ou par impossibilité d'acquérir toutes les formations utiles. Enfin, l'environnement est aussi un facteur essentiel à prendre en considération. En effet, de lui dépend notamment la possibilité de satisfaction des besoins essentiels d'autonomie, de compétence et surtout peut-être d'affiliation sociale. Ces trois grandes catégories de point d'attention présentent un caractère d'objectivité, au sens où elles peuvent être considérées, selon l'étymologie, comme jetés ou placés devant (*ob-jectum*) un sujet. Or l'activité de discernement, éminemment subjective, nécessite cette considération objective comme une mise à distance pour mieux considérer ce qui peut convenir à soi. Il s'agit maintenant d'enrichir par d'autres recherches sur la satisfaction au travail au point de vue eudémonique, la compréhension de ces trois catégories de point d'attention.

La théorie du *flow* (Csíkszentmihályi, 2005) conforte notamment la théorie de l'autodétermination. Le *flow* correspond à une expérience de profonde absorption de l'individu dans une activité qu'il considère comme intéressante, à tel point qu'il en oublie le

temps et la fatigue. Pour qu'il y ait *flow*, il faut qu'il y ait une bonne adéquation entre le défi que suscite l'action à accomplir et les compétences pour le faire. Si les compétences sont sous-utilisées, l'individu risque de s'ennuyer et d'être apathique ; si les compétences sont insuffisantes, il développe anxiété et stress. Mais si les compétences sont sollicitées et l'activité représente un défi suffisant, cela peut provoquer une expérience gratifiante en elle-même. L'activité est voulue pour elle-même ; elle est alors appelée autotélique, car elle est, selon l'étymologie, à elle-même sa propre fin. Il s'agit là d'expériences optimales plutôt ponctuelles qui ne semblent pas nécessairement engendrer une satisfaction durable, ce qui intéresse la présente recherche. Pourtant Csikszentmihályi confirme par son approche ce que Deci et Ryan avancent dans leur théorie de l'autodétermination. Les activités autotéliques sont des activités qui sont voulues pour elles-mêmes et non d'abord pour leurs conséquences. Elles correspondent à une motivation intrinsèque et non extrinsèque ; et Csikszentmihályi (2005) affirme par ailleurs qu'il existe des personnalités autotéliques pour qui la vie « est une expérience optimale prolongée » (p. 139) et qui sont donc durablement satisfaites, ce qui intéresse la présente recherche. Ceci suppose que de telles personnes ont appris à trouver l'expérience optimale à travers l'activité à laquelle elles s'adonnent et qu'elles ont ainsi identifié les sortes d'activité privilégiées qui leur conviennent. Cela conforte la pertinence avancée plus haut de l'une des trois catégories de point d'attention, à savoir le type d'activité. La théorie du *flow* manifeste clairement qu'il est judicieux d'être attentif à la nature même de l'activité qui est sollicitée dans une profession pour anticiper ce qui peut favoriser une satisfaction au travail.

Ceci rejoint d'autres recherches sur les talents et les forces de l'individu, car ceux-ci désignent des dispositions pour des activités spécifiques qui sont alors précisément à privilégier. La force est définie de deux manières dans la littérature (Forest *et al.*, 2012). Selon la première définition,

[...] une force est une capacité préexistante quant à une façon particulière de se comporter, de penser et de vibrer émotionnellement qui soit authentique et énergisante pour l'individu et qui facilite à la fois le développement, la performance et le fonctionnement optimal. (Traduction par Forest *et al.*, 2012, p. 1234) ³⁸

Mettre en œuvre ses forces est donc gage de bien-être eudémonique, étant rappelé ici que celui-ci dépend justement du développement de la personne et de ses potentialités. Selon

³⁸ Traduction par Forest *et al.* (2012) : « a pre-existing capacity for a particular way of behaving, thinking, or feeling that is authentic and energizing to the user, and enables optimal functioning, development and performance ».

la seconde définition, une force est « une aptitude à fournir régulièrement une performance quasi parfaite dans une tâche » (Forest *et al.*, 2012, p. 1235). Cette définition met l'accent sur l'efficacité de l'action que la force permet, et aussi sur la durée. Le rapprochement des deux définitions manifeste donc qu'agir selon ses forces propres est un gage de satisfaction durable. Par ailleurs, selon les auteurs, trois caractéristiques se dégagent des deux définitions citées : « l'aspect naturel (l'authenticité) d'une force, la haute performance (le succès, la facilité, l'apprentissage rapide, le fonctionnement optimal) et l'énergie (la vitalité, l'enthousiasme) » (*Ibid.*). L'aspect naturel de la force distingue celle-ci de la compétence qui est acquise, notamment dans le cadre des formations. La force apparaît ainsi comme une aptitude consubstantielle à la personne elle-même, qui agit conformément à ce qu'elle est, c'est-à-dire effectivement de façon authentique, quand elle met en œuvre sa ou ses forces. Ceci engendre chez elle performance et énergie, ce qui est gage de passion harmonieuse (Forest *et al.*, 2012), et donc de bien-être. Il convient enfin de noter que le terme talent est parfois employé et revêt une signification proche, avec des différences toutefois. Notamment, il a été noté que le talent désignait une aptitude minoritairement partagée (comme le talent artistique par exemple), alors que chaque individu est censé posséder des forces. Quoi qu'il en soit le talent désigne aussi une ressource pour un individu ; sa mise en œuvre et sa culture permettent une maîtrise de l'activité source de satisfaction, en même temps qu'un développement authentique de la personne.

Enfin, les recherches sur le bien-être psychologique et la santé mentale au travail menées notamment par Morin soulignent l'importance du sens. Morin (2010) remarque que la question du sens peut se comprendre de deux façons qui ne s'excluent d'ailleurs pas : le sens du travail et le sens au travail. Le sens du travail désigne ses caractéristiques et son contenu. Cela s'apparente à la nature de l'activité, comme catégorie de point d'attention sollicité dans le discernement. Le sens au travail désigne le contexte et les relations qui sont occasionnées par l'activité. Cela a trait à l'environnement du travail. Par ailleurs, Morin et Forest (2007) remarquent que le sens du travail peut se comprendre comme signification, comme direction ou comme cohérence. La signification est liée aux représentations que le sujet a du travail et aux valeurs qu'il lui attribue, ce qui a trait, selon notre classification, à la finalité visée par le travail. La direction désigne ce que le sujet recherche dans son travail et les desseins qui guident ses actions ; que ce soit gagner sa vie, s'élever socialement, ou s'accomplir personnellement, cela est visé au titre de finalité. La cohérence désigne un accord entre le sujet et le travail accompli, entre les valeurs et les tâches effectivement réalisées, ce qui réfère

aux trois catégories de points d'attention. En effet, la cohérence peut exister entre le sujet et la nature de l'activité qu'il accomplit, mais aussi entre le sujet et les valeurs portées et vécues dans un environnement de travail, et enfin entre le sujet et les fins poursuivies par le travail et aussi la structure (une association, une entreprise, une institution) qui poursuit toujours de façon plus ou moins explicite des finalités. Enfin Morin et Forest (2007) ont repéré cinq caractéristiques d'un travail qui a du sens : l'utilité sociale du travail, la rectitude morale de ce travail, les occasions d'apprentissage et de développement, l'autonomie, et enfin la qualité des relations. L'utilité sociale permet de répondre à la question : à quoi et à qui sert mon travail ? Ceci touche bien sûr à la finalité du travail. La rectitude morale désigne la possibilité que laisse un travail d'être en accord avec ses valeurs personnelles, par exemple de justice et d'honnêteté, ce qui suppose donc un accord entre le sujet et son environnement de travail. Les occasions d'apprentissage et de développement soulignent l'importance de la nature de l'activité elle-même qui permet ou non d'éprouver du plaisir ou de la satisfaction à travailler et de développer ses compétences et son potentiel, ce qui a déjà été relevé dans les travaux de Csíkszentmihályi. L'autonomie désigne la possibilité de participer aux décisions qui concernent son propre travail, d'agir ainsi de façon responsable et créative, et de ne pas être un simple exécutant. Cette autonomie dépend concrètement de l'environnement de travail, et particulièrement de la culture managériale, mais est aussi la condition du plein exercice de l'activité elle-même, comme sujet. Enfin, la qualité des relations professionnelles est liée à l'environnement de travail qui facilite plus ou moins la possibilité d'établir des contacts intéressants, une collaboration stimulante, et des comportements bienveillants.

Les travaux de Morin font apparaître le lien entre le sens et la santé mentale au travail ou le bien-être au travail. Les analyses exposées ci-dessus manifestent encore une fois, ce à quoi il convient d'être attentif pour favoriser ce qui peut être source de bien-être, et il apparaît que ce qui donne sens au travail peut être considéré comme des points d'attention auxquels il convient d'être attentif au moment du discernement de l'orientation professionnelle pour prendre une décision qui pourra engendrer un bien-être au travail. Il est manifeste aussi que ces points d'attention peuvent être regroupés, ainsi que dans les autres recherches de psychologie du travail dont il a été fait mention dans cette sous-partie, autour de trois catégories de point d'attention : la finalité du travail, la nature de l'activité, et l'environnement de travail. Le tableau ci-dessous récapitule ainsi ce qui ressort des recherches qui ont été présentées. Il a été retenu comme principe que les éléments répertoriés doivent présenter un caractère d'objectivité, c'est-à-dire qu'ils doivent pouvoir être identifiés par un

sujet comme ce qui ne dépend pas en soi d'une interprétation, étant entendu que le sujet qui discerne et tente de voir clair en lui-même, dans une situation donnée, cherche à identifier la réalité d'une option, pour dans un deuxième moment seulement, examiner si cela lui convient subjectivement. Sans ce travail de mise à distance, le sujet pourrait par exemple réinterpréter à sa guise, selon son bon plaisir, une situation, et ainsi, minorer voire ignorer tel ou tel aspect qui pourrait s'avérer par la suite primordial. Ainsi, plutôt que d'évoquer les différentes formes de motivation (intrinsèque et extrinsèque notamment) qui présentent un caractère éminemment subjectif³⁹ (et essentiel, il faut aussi le reconnaître), il a été préféré de mentionner les buts intrinsèque ou extrinsèque qui sont identifiables et comme séparés du sujet, mais en même temps qui sont la cause de la motivation.

Tableau 3

Récapitulatif et classement en trois catégories des points d'attention considérés comme cause de santé mentale et de bien-être au travail

Finalité du travail	Nature de l'activité	Environnement de travail
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Buts intrinsèques plutôt qu'extrinsèques ▪ Valeur(s) de la structure⁴⁰ ▪ Signification du travail ▪ Utilité sociale 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Activité autotélique ▪ Bonne adéquation entre le défi suscité par le travail et les compétences du travailleur ▪ Forces ou talents du travailleur adéquats à l'activité ▪ Sens du travail ▪ Efficacité et performance du travailleur dans l'activité 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Environnement facilitant l'autonomie, la responsabilité et la créativité du travailleur. ▪ Culture managériale de la structure ▪ Qualité des relations au sein de la structure ▪ Valeurs de la structure⁴¹ ▪ Sens au travail

Il s'agit maintenant de confronter ces résultats aux éléments collectés plus haut en 2.1.1, par l'étude des choix de carrière. En effet, les points d'attention collectés par les recherches sur les choix de carrière ne sont pas explicitement liés à la question de la satisfaction au travail. Il apparaît ainsi judicieux d'examiner ces résultats à la lumière des recherches sur la santé mentale et le bien-être au travail, et ainsi de répartir les points d'attention repérés en

³⁹ Cette dimension subjective est essentielle d'autant qu'il s'agit d'examiner la satisfaction au travail. Ceci sera examiné dans un deuxième temps, par l'introduction du concept de congruence. La congruence suppose en effet la prise en considération par le sujet, de ce qui lui convient, comme sujet. Mais ceci n'est possible qu'à la condition d'avoir préalablement identifié, autant qu'il est possible, ce qui objectivement caractérise la finalité du travail envisagé, sa nature et l'environnement qu'il implique.

⁴⁰ La structure désigne ici l'entité juridique avec laquelle une personne travaille ; ce peut être une association, une entreprise, une institution étatique, un cabinet libéral, *etc.*

⁴¹ Les valeurs de la structure se retrouvent dans la première et la troisième colonne car elles sont appréhendées selon deux angles bien différents. Les valeurs peuvent entrer dans la définition de la finalité visée (1^{re} colonne), mais qualifient aussi l'environnement de travail (3^e colonne).

2.1.1 selon la triple distinction proposée en 2.1.2 : la finalité du travail, la nature de l'activité, et l'environnement de travail. Ceci permettra d'enrichir le tableau ci-dessus.

2.1.3 Un récapitulatif des points d'attention

Il convient d'abord de rappeler la définition donnée plus haut du point d'attention. Un point d'attention est ce que le sujet, quand il réfléchit à ce qui lui convient, considère comme important pour décider d'une orientation qui sera source de satisfaction. Il est un repère qui permet au sujet de se positionner de façon pertinente, c'est-à-dire conformément à ce qu'il est et à ce à quoi il aspire.

Il convient aussi de remarquer que la perspective adoptée par les études sur le choix de carrière n'est pas identique à celle de la présente recherche. Les premières se situent d'un point de vue extérieur au sujet qui discerne et choisit. Il s'agit alors de repérer ce qui explique les comportements individuels, et les facteurs qui sont à considérer pour rendre compte des évolutions, des trajectoires ou des parcours de carrière. Certes des facteurs personnels sont évidemment considérés, comme le type de personnalité ou les concepts de soi ; mais cela, non pas du point de vue de l'intéressé qui, comme sujet discerne et décide, mais plutôt d'un observateur extérieur (en l'occurrence le chercheur) qui essaie de repérer les causes permettant d'expliquer une bifurcation de carrière. Ceci a pour conséquence que certains *items* recueillis plus haut ne soient pas retenus, car l'intéressé qui discerne ne les considère pas comme tels. C'est le cas notamment des *items* « globalisation », « marché du travail », « décisions politiques » et « faits historiques ». On comprend aisément que ce sont là des conditions importantes qui peuvent notamment restreindre ou au contraire multiplier les possibilités d'orientation professionnelle. Mais ces conditions ne rendent pas compte de ce à quoi a été attentive une personne pour décider de saisir telle opportunité plutôt qu'une autre. Il faut certes considérer ces conditions externes mais en se demandant comment elles font écho dans la personne et quel sens cela prend pour elle. Même si, par exemple, la globalisation a pu faciliter le choix de carrière à l'étranger, cela ne permet pas de comprendre ce à quoi une personne est attentive pour discerner que telle occasion de travail à l'étranger lui convient bien et sera pour elle la cause d'un bien-être.

De la même façon, les institutions scolaires jouent à l'évidence un rôle dans le parcours professionnel ; là encore, on comprend que le passage par telle ou telle institution facilite par exemple l'insertion professionnelle ou augmente le champ des possibles, et donc que ce soit une condition objective qui explique le parcours professionnel. Mais cela ne permet pourtant

pas de comprendre ce à quoi une personne a été attentive pour discerner que telle possibilité plutôt qu'une autre lui conviendrait mieux. Par ailleurs, la connaissance du monde du travail apparaît comme un préalable au discernement, mais n'explique pas les raisons d'une préférence et finalement du choix. La connaissance du monde du travail augmente la considération pertinente des orientations envisageables, mais n'explique pas ce à quoi la personne qui discerne a été amenée à préférer telle option plutôt que telle autre. Enfin, le statut socio-économique peut certes constituer une finalité, mais cela ressort d'un but qui a été qualifié d'extrinsèque ; il a été pourtant identifié que le bien-être eudémonique dépendait de buts intrinsèques. Bref, pour toutes ces raisons, les *items* « institutions scolaires », « connaissance du monde du travail », et « statut socioéconomique » n'ont pas été retenus.

Les *items* « personnalité » et « concept de soi » ne correspondent pas aux première et troisième catégories d'attention mais ont certes un rapport avec la deuxième, à savoir la nature de l'activité. Comme il a été dit plus haut, les points d'attention regroupés dans les trois catégories ont un caractère d'objectivité afin de permettre l'activité même de discernement. La personnalité et les concepts de soi, qui tentent sinon de définir un sujet, au moins d'en donner des caractéristiques objectives, peuvent indiquer si ce qui caractérise objectivement un travail, convient à certaines facettes de la personnalité. Il reste que ces *items* ne concernent pas seulement la nature du travail, puisqu'une personnalité n'est pas seulement qualifiée par son rapport au travail, et ne sont donc pas exactement pertinents. En revanche, d'autres *items* plus précis comme les habilités, les aptitudes et les compétences sont assurément pertinents et peuvent être retenus.

Les *items* « groupes de pairs » et « groupes communautaires » relèvent de l'environnement de travail. Si un travail s'insère dans un environnement qui inclut de tels groupes, ce qui constitue une donnée objective de ce travail, alors la personne examinera dans son discernement si cela lui convient ; et ces facteurs pourraient s'avérer déterminants dans son choix.

Les valeurs, déjà mentionnées dans les recherches sur le bien-être au travail, occupent aussi une place importante dans le domaine des recherches en orientation. Elles « désignent [alors] des manières d'être ou de se comporter et des finalités de l'action qui sont jugées supérieures à d'autres. Les valeurs sont normatives et désignent ce qui est jugé bien et ce qui est jugé mal par un individu ou un groupe » (Guichard et Huteau, 2007, p. 436). Les valeurs concernent ainsi à la fois la finalité du travail et son environnement, mais sous des angles

différents, comme cela a déjà pu être repéré. Elles peuvent qualifier la finalité visée par la structure et correspondre en même temps aux valeurs qui comptent pour le travailleur et le motivent. Elles peuvent aussi être portées par un milieu de vie et qualifier ainsi un style de vie ou une certaine culture d'entreprise par exemple, sans pour autant constituer une finalité de l'activité de la structure, mais important pour le travailleur qui s'y sent en accord. Bref, les recherches en orientation confirment la distinction préalablement établie et amène à en préciser les termes : les valeurs visées par une structure à titre de fin, et les valeurs vécues et partagées par l'environnement de travail que constitue une structure.

L'*item* « croyance⁴² » peut de la même façon qualifier la finalité et l'environnement de travail. D'une part, la croyance comprise comme conviction suppose un attachement à des valeurs qui structurent une certaine vision du monde et orientent l'existence vers des fins. D'autre part, des croyances peuvent être partagées dans un même environnement de travail, et ces croyances communes constituent ainsi le socle d'une culture commune. Une personne peut être ainsi attentive, au moment du discernement de son orientation professionnelle, à l'un ou l'autre de ces aspects qui peuvent être source de bien-être au travail.

L'*item* « intérêt » est un des concepts clés des recherches en orientation (Guichard et Huteau, 2007), notamment des théories traits-facteurs. Le terme intérêt « désigne à la fois le but recherché, l'objet qui intéresse (la mécanique est intéressante pour moi) et l'état psychologique suscité par cet objet (je suis intéressé par la mécanique) » (*Ibid.*, p. 269). Ceci manifeste en partie que l'intérêt pourrait concerner chacun des trois grandes catégories d'attention. Une personne peut en effet être intéressée soit par la finalité du travail (« le but recherché »), soit par la nature même de l'activité (« l'objet qui intéresse »), ce qui engendre un certain « état psychologique » ; il conviendrait cependant d'ajouter que l'intérêt peut se porter vers l'environnement de ce travail. Une personne peut par exemple choisir un travail, non pas parce que sa finalité ou l'activité même l'intéressent, mais parce que cela lui donne l'occasion d'être dans un environnement qui l'intéresse. La centralité de l'intérêt s'explique aisément ; il n'est en effet pas possible de choisir une voie sans avoir sous un certain rapport un intérêt pour elle. Aussi, à cause de sa généralité, l'*item* « intérêt » semble peu utile pour qualifier un point d'attention retenu. Il est sous-entendu en effet dans chaque point d'attention, mais ne vient pas définir explicitement ce qui est visé par l'intérêt et qui constitue

⁴² Le mot « croyance » a ici un sens très large, tel qu'il peut être défini par exemple dans le dictionnaire de la psychologie de Doron et Parot (2015, p. 167) : « attitude d'adhésion à une proposition (sous forme d'énoncé ou de représentation) dont la vérité ne peut pas toujours être démontrée.

justement le point d'attention à l'occasion d'un discernement. Pour cette raison, il ne semble pas opportun de retenir cet « *item* ».

Plusieurs *items* sont à mettre en relation avec la nature de l'activité et avec l'environnement de travail : le genre, la santé, l'âge, les attributs physiques et le handicap. Il se peut en effet que certaines activités soient plus ou moins adaptées ou même empêchées en raison de ces cinq *items*. Il se peut aussi qu'un environnement de travail favorise chacun des *items* énoncés ou y soit plus adapté. Ce sont donc là des critères objectifs ayant trait aux aptitudes qui peuvent amener à discerner que tel travail envisagé sera plus adapté à sa propre situation (sans pour autant que cela soit nécessairement déterminant) et ainsi source de satisfaction. Le tableau 4 précise pour chaque catégorie de point d'attention les facettes qui ont pu être précisées grâce à l'apport des recherches en orientation et sur le bien-être au travail.

Tableau 4

Récapitulatif des points d'attention considérés à l'occasion du discernement d'une orientation professionnelle

Finalité du travail	Nature de l'activité	Environnement de travail
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Buts intrinsèques plutôt qu'extrinsèques ▪ Valeur(s) visée(s) par la structure à titre de fin ▪ Croyances qui sous-tendent la finalité de la structure ▪ Signification du travail ▪ Utilité sociale 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Activité autotélique ▪ Bonne adéquation entre le défi suscité par le travail et les compétences du travailleur ▪ Forces ou talents adéquats à l'activité. ▪ Habilités, aptitudes, compétences. ▪ Prise en compte du genre, de l'âge, de la santé, des attributs physiques et du handicap ▪ Sens du travail ▪ Efficacité et performance du travailleur dans l'activité 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Environnement facilitant l'autonomie, la responsabilité et la créativité ▪ Culture managériale de la structure ▪ Qualité des relations au sein de la structure ▪ Valeurs partagées et vécues au sein de la structure ▪ Croyances communes ▪ Sens au travail ▪ Prise en compte du genre, de l'âge, de la santé, des attributs physiques et du handicap ▪ Lieu de travail, région géographique ▪ Groupes de pairs, groupes communautaires

Ce tableau permet de recueillir, pour chaque catégorie de point d'attention, d'une part les critères de décision qui sont pris en considération par les recherches sur l'orientation, et d'autre part de préciser à quelles conditions ils peuvent être source de satisfaction. Le but est

ici de clarifier ce à quoi il convient d'être attentif, au moment du discernement d'une orientation professionnelle, pour prendre une décision qui soit source de bien-être et de santé mentale⁴³.

Puisqu'une décision se prend toujours ici et maintenant, dans telles circonstances singulières, dans une époque et un lieu particuliers et qu'une théorie de l'orientation quelle qu'elle soit ne pourra jamais anticiper le choix singulier, et puisque qu'une décision se prépare dans le for intérieur de la personne à l'occasion du discernement, il convient maintenant de compléter la première partie par une analyse du choix volontaire *in vivo*, c'est-à-dire tel qu'il se vit concrètement dans le sujet personnel.

2.2 L'ANALYSE DU CHOIX VOLONTAIRE

L'approche aristotélicienne du choix volontaire a été choisie pour plusieurs raisons. A notre connaissance, Aristote est le premier à en avoir proposé une analyse précise et ses réflexions ont profondément influencé l'histoire de la pensée occidentale, par exemple au Moyen Age avec Albert le Grand et Thomas d'Aquin, à l'époque moderne avec Ignace de Loyola ou chez des auteurs contemporains majeurs comme Ricœur, Taylor ou McIntyre qui continuent de s'y référer. Surtout, l'approche philosophique d'Aristote tente de décrire et de comprendre ce qui constitue l'acte même du choix volontaire, ce qui, pour la présente étude, est particulièrement adapté, puisqu'il s'agit de comprendre le discernement et finalement la décision que prend une personne en situation de reconversion professionnelle volontaire.

Après avoir dégagé, à partir des textes mêmes d'Aristote, l'analyse du choix volontaire, il s'agira de préciser le rôle joué par la fin en complétant l'analyse aristotélicienne par celles d'auteurs plus contemporains, et aussi d'examiner le rôle de l'imagination à l'œuvre dans la délibération, la *phantasia bouleutike*. Il conviendra enfin de compléter ces analyses par des distinctions (objet, intention) classiques en philosophie, et qui permettront de mieux appréhender la complexité de l'acte même du choix volontaire.

2.2.1 Les étapes qui conduisent au choix volontaire chez Aristote : souhait, délibération, choix

Au livre III de l'*Ethique à Nicomaque*, particulièrement aux chapitres 4, 5 et 6, Aristote analyse la *proairesis* (traduit ici par « choix volontaire » ou encore « choix décisif » et par Tricot par « choix préférentiel »), et ce qui y conduit. Cette analyse est précédée par celle de

⁴³ Comme il a été vu en I.3, ces notions, particulièrement le bien-être eudémonique et la santé mentale, sont celles qui peuvent signifier une satisfaction durable.

l'acte volontaire (chapitres 1, 2 et 3), qui est défini comme « ce dont le principe réside dans l'agent lui-même connaissant les circonstances particulières au sein desquelles son action se produit » (Aristote, *Ethique à Nicomaque*, 1111 a 23-24). Cette définition n'exclut pas les animaux. En effet, leurs mouvements ont bien aussi leur origine dans un principe intrinsèque et les animaux tiennent compte de l'environnement qui est connu par leurs sens. Une connaissance des singuliers suffit, et donc la connaissance sensible des animaux peut convenir. Gauthier et Jolif (2002) notent qu'« Aristote n'avait pas précisé la nature du principe intérieur requis pour qu'on puisse agir de son plein gré et la connaissance qu'il exigeait n'était qu'une connaissance du singulier ; rien n'empêchait donc l'animal d'agir "de son plein gré" *au même titre* que l'homme » (p. 189). Aussi, chez les animaux comme chez les hommes, le désir (*orexis*) ou la faculté désirante (*orektikon*), est-il ce qui les met en mouvement. Et « le désir est lui-même "mis en mouvement" [...] par l'objet du désir, le désirable (*to orekton*) » (Canto-Sperber, 2001, p. 265).

En revanche la *proairèsis* est bien spécifique à l'homme en tant qu'elle sollicite la raison. Elle est comme une espèce du genre « volontaire ». Ainsi Aristote affirme-t-il : « tout ce qui est volontaire n'est pas objet de choix. [...] Le choix en effet s'accompagne de raison et de pensée discursive » (Aristote, *Ethique à Nicomaque*, 1112 a 14-15). La *proairèsis*, bien qu'élément clé de l'éthique aristotélicienne en tant qu'elle permet d'agir avec raison et vertu, s'enracine dans la psychologie dont les fondements sont communs à l'homme et à l'animal. Elle intervient au cœur du désir qui est suscité par l'attrait d'un objet. Par ailleurs, la *phantasia* (imagination) permet au désir de s'exercer, en tant qu'elle rend présent l'objet désirable par représentation. L'imagination est seulement sensible pour l'animal, mais peut s'accompagner de raison pour l'homme. « L'imagination sensitive⁴⁴ appartient [...] aux autres animaux aussi, tandis que l'imagination délibérative⁴⁵ n'appartient qu'à ceux qui sont raisonnables ; car, savoir si l'on fera telle chose ou telle autre, c'est déjà l'œuvre du raisonnement » (Aristote, *Traité de l'âme*, 434a 57). Enfin, il faut ajouter que l'objet du désir est pour l'homme le principe (*arkhè*) de l'intellect pratique (*praktikos nous*) (Aristote, *Traité de l'âme*, 433a 17) et peut être appelé « bien pratique » (*prakton agathon*) en tant que c'est un bien qui est considéré relativement à l'ordre de l'action. Ce bien est la fin (*telos*) du désir, et c'est en tant que fin qu'il est principe de l'action.

⁴⁴ *Phantasia aisthètikè*

⁴⁵ *Phantasia bouleutikè* qui n'est qu'une forme adaptée à l'action de la *phantasia logistikè* (imagination calculative). Cf. Canto-Sperber (2001, p. 265).

Ces éléments de la psychologie aristotélicienne étant posés, quelles sont les étapes qui conduisent au choix volontaire ? Jean Frère (2003) en dégage trois principales : le souhait (*boulèsis*), la délibération (*bouleusis*) et le choix lui-même (*proairèsis*).

Le souhait vise un but. « Il a pour objet la fin elle-même » (Aristote, *Ethique à Nicomaque*, 1113a 15). Il doit être distingué du choix car on peut souhaiter des choses impossibles alors qu'il serait insensé de les choisir, par exemple l'immortalité (*Ibid.*, 1111b 23) ; de la même façon on peut souhaiter des choses qui ne dépendent pas de nous, et qu'on ne peut donc pas choisir, par exemple que tel athlète remporte la victoire (*Ibid.*, 1111b 24). Par ailleurs, « le but qu'envisage l'individu dans l'action volontaire, s'il est toujours axé sur le bien, peut néanmoins être soit un bien réel soit un bien illusoire » (Frère, 2003, p. 267), même si, précise Aristote, l'honnête homme recherche le bien véritable, car il juge avec droiture : « l'homme de bien juge toutes choses avec rectitude, et toutes lui apparaissent comme elles sont véritablement » (*Ethique à Nicomaque*, 1112a 30).

La deuxième étape est la délibération sur les moyens qui permettent d'atteindre la fin. Si le souhait vise une fin, il convient de trouver les moyens qui permettent de le réaliser. Ainsi, « la délibération consiste à combiner des moyens efficaces en vue de fins réalisables » (Aubenque, 1993, p. 112). Cela sous-entend qu'on ne délibère que sur « les choses qui dépendent de nous et que nous pouvons réaliser » (Aristote, *Ethique à Nicomaque*, 1112a 31). Le contraire serait en effet insensé. Par ailleurs, « nous délibérons non pas sur les fins elles-mêmes, mais sur les moyens d'atteindre les fins » (Aristote, *Ethique à Nicomaque*, 1112b 12)⁴⁶. La délibération est une certaine recherche (*zêtêsis*), non pas la recherche de la science qui porte sur la nature et ses principes nécessaires (ce qui ne dépend pas de nous), mais celle qui porte sur les choses humaines ; et cette recherche consiste à découvrir le moyen le plus adapté à la fin poursuivie. Si donc la fin poursuivie n'est pas déterminée, il n'est pas possible à la recherche des moyens d'aboutir, car la fin est le principe de la recherche. C'est bien en fonction de la fin que les moyens peuvent être déterminés. Il est donc essentiel de la fixer avant d'entreprendre la délibération : « une fois qu'on a posé la fin, on examine comment et par quels moyens elle se réalisera » (*Ibid.*, 1112b 15).

⁴⁶ Cette affirmation claire d'Aristote expose le processus mis en œuvre lors de la délibération. Mais on peut considérer qu'un bien est une fin relativement à un moyen, mais qu'il devient lui-même un moyen relativement à une fin plus élevée, et que sous ce rapport, il est envisageable de délibérer sur une fin. Il n'en reste pas moins que le processus de délibération considère toujours les moyens dans la lumière d'une fin.

Il faut souligner que cette recherche menée pour trouver le moyen adapté à la fin suppose que le monde ne soit pas régi entièrement par des lois nécessaires. Il y a une place pour la contingence⁴⁷ et donc pour l'action humaine qui peut peser sur le cours du monde. L'avenir n'est pas écrit d'avance. Il existe une causalité propre de l'homme. « L'indétermination des futurs est ce qui fait que l'homme en est le principe ; l'inachèvement du monde est la naissance de l'homme » (Aubenque, 1993, p. 106).

La troisième étape est le choix volontaire ou choix décisif (*proairesis*). Alors que la délibération examine les moyens possibles pour atteindre la fin souhaitée, le choix met un terme à l'enquête pour déterminer le moyen jugé le plus adéquat, c'est-à-dire le moyen jugé le plus efficace, le meilleur possible. Si le choix des moyens est la manifestation de l'intelligence délibérante, il tient aussi de la volonté désirante « car on ne veut les moyens que parce qu'on veut la fin, et le choix des moyens reste sous-tendu par la volonté de la fin sans laquelle il perdrait toute raison d'être ; en ce sens, la *proairesis* conserve un aspect volitif » (*Ibid.*, p. 121). Cependant la *proairesis* se distingue de la volonté en tant que la première donne une détermination à la seconde. Si je peux souhaiter l'impossible, je ne peux pas le choisir ; je ne peux choisir que le meilleur possible. En ce sens le choix restreint la volonté, mais lui donne une orientation, et la fait sortir de la seule velléité. Le choix, « en médiatisant la volonté, la fait passer du stade de l'intention velléitaire à celui du vouloir efficace et formateur » (*Ibid.*, p. 133). Le choix unit le moyen et la fin, et peut seul permettre à la volonté de s'inscrire dans la réalité, par une action efficace, et grâce à la délibération qui le précède. La délibération étant d'ordre intellectuel, on peut remarquer que le choix comporte un aspect intellectuel (judicatif ou cognitif) et un autre volitif, ce qui conduit Gauthier et Jolif (2002) à affirmer que « la décision⁴⁸ est donc sans aucun doute pour Aristote l'œuvre de l'intellect [...], mais de l'intellect mis en branle par le désir de la fin qu'est le souhait et animé par ce désir, car l'intellect pratique n'est rien d'autre que cet intellect pénétré de désir » (p. 205).

Le souhait est cette orientation de la volonté vers la fin désirée, et c'est dans la lumière de la fin qu'une délibération sur les moyens peut être effectuée. Une fois jugé quel est le meilleur moyen pour atteindre la fin souhaitée, le choix éclairé peut alors être pris. Il apparaît ainsi que la fin visée joue un rôle déterminant dans le choix volontaire. Elle est même au

⁴⁷ On peut noter que cette conception aristotélicienne du monde semble sur ce point au moins compatible avec la théorie du chaos telle qu'évoquée par Pryor et Bright (2011).

⁴⁸ Ce que Gauthier et Jolif ont traduit par « décision » correspond à la *proairesis* qui est traduit par les auteurs cités plus haut par « choix ».

principe de la décision. Tout choix volontaire suppose donc une saisie de la fin visée. C'est ce qu'il convient d'examiner plus précisément maintenant.

2.2.2 La fin comme principe

La fin ultime de toute action est pour Aristote le bonheur. Tous les actes posés par l'homme sont de façon plus ou moins lointaine en vue du bonheur. Cette fin universellement partagée n'implique cependant pas de nier une façon personnelle de se réaliser et de tendre vers le bonheur. Même si Aristote tient compte des différences de caractère ou de situation, il ne développe pas une pensée personnaliste sur les choix de vie. Son analyse éthique consiste surtout à comprendre ce qu'est une vie bonne et à définir ce qui la permet. Aristote n'envisage pas l'idée de mission ou de vocation personnelle, par laquelle chacun tend vers le bonheur, apporte au monde quelque chose d'unique et de singulier, et se réalise comme être personnel, ce que développe au contraire Victor Frankl (2006) en affirmant que « chacun possède une vocation ou une mission spécifique dans la vie [...] de telle sorte qu'il est unique et irremplaçable, car sa vie ne peut jamais être reproduite ». Cette mission (ou vocation) désigne une finalité qui, d'un point de vue existentiel, oriente la vie d'une personne et en est la raison d'être. Si le bonheur est la fin ultime de l'homme (Aristote), sa recherche se concrétisera différemment selon les hommes. La mission ou la vocation désignent ainsi ce qui est poursuivi à titre de fin (et qui donne sens à la vie d'un homme), et qui est aussi comme un moyen en vue d'une fin ultime qu'est le bonheur.

La visée, même confuse, de cette mission apparaît essentielle puisque le choix d'orientation, comme tout choix, ne peut se faire que dans la lumière de la fin qui en est son principe. Il conviendrait donc de commencer par la fin pour exercer un discernement satisfaisant sur les moyens concrets de l'atteindre. Ainsi Bougon et Falque (2013) affirment-ils : « *la question du discernement se situe d'abord à ce niveau, celui du choix d'une finalité, c'est-à-dire de la vision de son rôle, comme acteur dans un environnement et une situation donnés* »⁴⁹ (p. 92). On pourrait s'étonner que ces auteurs, bien que se référant aussi à Aristote, invoquent le choix d'une finalité alors que le philosophe affirme au contraire qu'on ne délibère que sur les moyens, et non sur la fin. En réalité, on peut comprendre cela en raison de ce que la mission est un moyen en vue d'une fin plus haute, à savoir le bonheur, mais qu'en même temps elle est une fin à partir de laquelle il convient de réfléchir aux moyens concrets qui permettent de tendre vers cette fin. « *Ce point de départ* [la finalité compris comme

⁴⁹ En italique dans le texte.

mission] devient en même temps ce point ultime vers lequel tout devrait tendre puisque lui seul procure un bonheur durable »⁵⁰ (p. 95). La mission est donc, sous des rapports différents, fin et moyen.

Comment alors qualifier cette finalité, principe ultime de la décision ? Toujours selon Bougon et Falque (2013) pour une personne, « *la finalité se présente comme la synthèse entre sa raison d'être et ce à quoi elle désire contribuer* »⁵¹ (p. 93). La finalité fait par ailleurs sortir la personne de ses seuls intérêts et traduit « *la capacité d'un dépassement* » (*Ibid.* p. 95). La personne se réalise en visant une fin qui la fait sortir de ses propres intérêts immédiats. De la même façon, pour Monbourquette (2001), le mot « mission » renvoie à « une orientation inscrite dans l'être de chacun en vue d'une action sociale. Autrement dit, il exprime le besoin de s'épanouir dans un agir au service d'une communauté » (p. 16). Cela signifie au fond que la personne ne se trouve elle-même qu'en sortant d'elle-même, ce que Housset (2007) pointe en parlant d'une « identité d'exode ». C'est en s'ordonnant à une fin autre qu'elle-même que la personne se trouve ; et c'est en ayant suffisamment identifié cette fin qu'elle pourra effectuer un choix en cohérence avec ce qu'elle est.

Il convient en même temps de reconnaître que l'identification de cette fin-mission n'est sans doute pas facile et automatique, et probablement qu'elle n'est pas définitive. Mounier (Mounier, 1962) s'interrogeant sur la vocation confie son lien avec une unité intérieure toujours à conquérir :

[...] il faut découvrir en soi, sous le fatras des distractions, le désir même de chercher cette unité vivante, écouter longuement les suggestions qu'elle nous chuchote, l'éprouver dans l'effort et l'obscurité, sans jamais être assuré de la tenir. Cela ne ressemble plus qu'à rien d'autre à un appel silencieux, dans une langue que notre vie se passerait à traduire. C'est pourquoi le mot de vocation lui convient mieux que tout autre. (p. 467)

Il apparaît ainsi que l'articulation moyen-fin mise en lumière au cœur de l'activité de discernement n'est pas l'application d'une simple technique. La fin visée est en effet probablement confuse, le plus souvent, et il s'agit de savoir ce qui peut éclairer ainsi cette fin qui s'avère essentielle pour discerner. Le rôle de l'imagination dans l'acte même du choix volontaire est ainsi examiné dans la partie suivante.

⁵⁰ En italique dans le texte

⁵¹ En italique dans le texte.

2.2.3 L'importance de la *phantasia bouleutikè* dans le discernement

La *phantasia* (imagination) a déjà évoquée plus haut. Ce rôle est essentiel si l'on en croit Aristote lui-même, car si le désir est le moteur de l'action, il ne peut l'être sans l'imagination : l'animal « n'est pas doué de désir sans l'être d'imagination » (Aristote, *Traité de l'âme*, 434a 29). Mais l'imagination prend des formes différentes chez l'animal et chez l'homme, respectivement la *phantasia aisthètikè* (imagination sensitive) ou *phantasia logistikè* ou *bouleutikè* (imagination calculative ou délibérative). Monique Canto-Sperber (2001) se demande si l'imagination délibérative (propre à l'homme) est comme un intellect pratique. Sa réponse négative⁵² à ce problème difficile d'interprétation des textes aristotéliciens⁵³ apporte un éclairage nuancé sur l'articulation des facultés sensibles et noétiques et pourrait être riche d'enseignement pour affiner le discernement dans le cadre de l'orientation. Il ne s'agit pas ici d'entrer dans le détail de l'argumentation, mais d'exposer dans ses grandes lignes son interprétation.

Selon Aristote, « jamais l'âme ne pense sans image » (Aristote, *Traité de l'âme*, 431a 16), c'est-à-dire sans le concours de l'imagination qui précisément produit les images (*phantasmata*). Mais cela ne veut pas dire que l'imagination est une faculté propre de délibération.

Aristote dit simplement que les images interviennent dans la délibération, qu'il existe donc une *dianoètikè psukhè*⁵⁴ qui se sert des *phantasmata*. Il ne dit aucunement que cette capacité à utiliser des *phantasmata* et à délibérer avec eux est identique à la *phantasia bouleutikè* comme capacité productive des *phantasmata*. (Canto-Sperber, 2001, p. 306)

Si l'imagination délibérative doit être distinguée de l'intellect pratique, quel est alors son rôle ? Elle permet de se représenter, même de façon imprécise, l'objet du désir, avec son halo d'« images mentales » qui y sont associées : « des sensations, des abstractions, des opinions, des souvenirs de satisfactions passées, y compris même des inférences déjà faites et des aperçus sur les conséquences qu'entraînent des situations typiques » (*Ibid.*, p. 308). L'activité de l'imagination délibérative s'apparente alors à une forme « d'expérience de pensée » qui « ne consiste pas à définir les moyens nécessaires à la réalisation de [la] fin de l'action (ce qui serait l'objet propre de la délibération), mais plutôt à rassembler les éléments qui apparaîtront comme autant de spécifications du désir initial » (*Ibid.*, p. 311). On pourrait

⁵² « L'activité de la *phantasia bouleutikè* ne consiste pas, ou pas principalement, en une délibération » (Canto-Sperber, 2001, p. 304).

⁵³ Particulièrement le *Traité de l'âme* et l'*Ethique à Nicomaque*.

⁵⁴ Ce qui peut l'on peut traduire par : « âme intellectuelle »

ajouter que le désir lui-même est mélangé ou que dans un même objet désiré sont mobilisées des espèces différentes du désir, selon une terminologie habituelle chez Aristote : « l'*epithumia* (le désir irrationnel), le *thumos* (les affections, le cœur) et la *boulèsis* (le désir rationnel) » (*Ibid.*, p 292). L'imagination délibérative rend ainsi présent, à l'occasion d'une délibération, l'objet du désir dans toute sa complexité (y compris intellectuelle, mais aussi sensible et affective) ; elle permet la formation de la *boulèsis*, mais ne rend cependant pas compte de l'activité de discernement qui peut être amenée à évaluer la variété des composantes du désir et à déterminer en définitive si parmi elles certaines valent le coup d'être poursuivies. L'imagination, ou plus exactement ici, la *phantasia bouleutikè*, joue donc un rôle prépondérant pour constituer l'étoffe du souhait. Elle permet de mobiliser un certain nombre de représentations liées à l'objet, représentations qui peuvent expliquer cet attrait pour l'objet. Autour de l'objet du choix se greffe des représentations qui peuvent même être le motif « décisif ». Un travail d'explicitation, de « conscientisation » par le sujet de ce qui l'attire réellement est ainsi utile, pour que le sujet puisse identifier en conscience ce qui lui convient. L'imagination délibérative ne suffit donc pas et doit être accompagnée d'une activité rationnelle qui tente d'évaluer les différentes représentations constitutives de l'objet du souhait, et dans notre cas, de l'orientation professionnelle. On peut penser qu'une profession peut en effet être l'objet d'un souhait en raison de multiples représentations qui lui sont liées. Parmi toutes ces représentations, certaines peuvent constituer des buts intrinsèques (la mission, l'utilité sociale etc.), d'autres extrinsèques (la rémunération, le statut social, etc.), ce qui, comme il a été vu plus haut, n'est pas indifférent du point de vue du bien-être au travail. Examiner les représentations liées à l'objet souhaité permet d'expliciter ce qui attire vraiment et éventuellement de débusquer ce qui, tout en étant attirant, ne serait pas pour autant source de bien-être. Enfin, l'imagination délibérative doit aussi être distinguée de la délibération (*bouleusis*), car son activité propre ne consiste pas à trouver et définir les moyens de l'action à accomplir. Ces distinctions permettent d'intégrer toute la richesse de la sensibilité, de la mémoire, de l'imagination et des images associées à une fin désirée, tout en identifiant l'activité rationnelle à l'œuvre dans le choix tant au niveau du discernement au cœur même du souhait que dans la recherche des moyens, activité propre de la délibération.

Il convient maintenant d'approfondir ce qui permet, au cœur de l'imagination délibérative, de discerner la valeur même du souhait.

2.2.4 L'objet et l'intention de la décision d'orientation

Eu égard à ce qui précède, il semble opportun de distinguer deux facettes de l'acte du choix volontaire d'orientation professionnelle : l'objet et l'intention. En effet, tout choix se porte sur un objet⁵⁵ précis, en l'occurrence ici sur une orientation professionnelle qui se concrétise en un temps, un lieu (telle entreprise dans telle région), selon des modalités (contrat à durée indéterminée ou déterminée, etc.), pour telle type d'activité et de responsabilité, etc. Ainsi, l'objet désigne-t-il ici la réalité du travail qu'il s'agit d'accomplir dans une structure, un contexte et en un temps déterminés. A cet objet sont rattachées une multitude de caractéristiques qui peuvent être définies objectivement et appréhendables par tous (caractéristiques de la structure, caractéristiques du travail lui-même, rémunération, etc.) ; mais on peut aussi y adjoindre les représentations que la personne qui discerne associe et agrège à toutes ces caractéristiques, et qui constituent ce halo produit par l'imagination délibérative. Ces représentations peuvent valoriser aux yeux du sujet une orientation professionnelle concrète ou éventuellement en détourner. Elles contribuent à ce qu'une personne souhaite une orientation professionnelle, ou s'y refuse. Au cœur même de cet ensemble de caractéristiques objectives du travail envisagé et des représentations qui lui sont associées, la personne privilégie un certain nombre d'éléments. Cela révèle l'intention qui peut être définie comme la visée effective d'un sujet qui envisage d'accomplir un acte volontaire⁵⁶.

Ces distinctions classiques en éthique permettent d'articuler la face plus visible de l'acte (l'objet) et la face invisible (l'intention) ; elles complètent l'analyse aristotélicienne en insistant davantage sur l'intériorité personnelle engagée dans la visée d'une fin (à travers tel choix de métier, qu'est-ce que le sujet vise vraiment ?) et permettent le travail de clarification pour le sujet lui-même, au cœur même de l'imagination délibérative, de ce qu'il vise et de ce qui lui convient vraiment. Une personne peut être attirée pour des raisons accessoires par une activité professionnelle, et cela peut l'écarter de ce qui lui conviendrait mieux. Il semblerait donc judicieux, dans un premier temps, d'établir une sorte d'inventaire des caractéristiques objectives d'un travail envisagé ainsi que des images plus subjectives qui y sont associées, et dans un deuxième temps, d'identifier ce sur quoi porte effectivement l'intention.

⁵⁵ L'objet, au sens philosophique, est « ce qui nous est présenté, dans la perception extérieure, avec un caractère fixe et stable, indépendant du point de vue, des désirs ou des options du sujet » (Lalande, 1980, p. 702)

⁵⁶ Selon Foulquié (1992), l'intention est « ce que se propose celui qui agit » (p. 375) ou encore, « le but visé par le vouloir » (*Ibid.*, p. 376).

Par ailleurs, un lien est à établir entre les points d'attention définis plus haut et l'intention. Celle-ci focalise l'attention puisqu'elle donne au choix son orientation. Mais chacun des trois types de points d'attention repérés plus haut peuvent être visés intentionnellement. Il est en effet possible de choisir un travail en raison de sa finalité objective (ou de la finalité que poursuit la structure qui intègre le travailleur), ou en raison de la nature de l'activité qu'il sollicite, ou encore pour vivre dans un environnement de travail jugé favorable. L'intention porte ainsi l'attention vers tel ou tel aspect du travail et explique finalement le choix. Chacun des trois types de points d'attention est source de sens pour le sujet et il est possible qu'un seul des trois points d'attention préside au choix d'orientation. Par ailleurs, si deux ou trois dimensions de l'activité professionnelle choisie sont présentes, le sujet peut établir une hiérarchie entre ces dimensions. Il peut ainsi tolérer une activité qui ne le satisfait que peu en raison d'une finalité visée très stimulante ; il peut renoncer à une activité passionnante en raison d'une finalité qu'il réprouve. Il peut tolérer une finalité de son travail peu ou pas motivante, en raison de la satisfaction à être dans tel environnement, etc. L'analyse de la structure du choix volontaire introduit donc la possibilité d'une comparaison et d'une évaluation hiérarchisée des trois types de points d'attention repérés. Il convient enfin de bien distinguer la fin visée dans l'intention du sujet (nous l'appellerons la fin subjective) de la fin du travail qui a une dimension objective et qui constitue l'un des trois types de points d'attention repérés. Il se peut d'ailleurs que les deux soient confondues dans un choix ; un sujet peut avoir en effet l'intention de choisir tel travail (finalité subjective) pour servir l'utilité sociale de la structure (finalité objective). Cette distinction a son importance dans la mesure où le discernement, comme cela a déjà été développé, réclame d'une part une considération objective de la situation permettant une certaine mise à distance, et d'autre part, un examen attentif de ce que vise un sujet et de ce qui lui convient personnellement.

2.2.5 Le discernement au cœur du choix volontaire

L'analyse du choix volontaire fait apparaître que le discernement intervient à deux moments ; le moment de l'explicitation du souhait, et celui de la délibération eu égard aux moyens permettant d'atteindre la fin souhaitée.

Le souhait est ce qui fait porter la personne vers un objet qui est évalué favorablement. La connaissance de cet objet et les représentations qui y sont associées par l'imagination rendent cet objet complexe, et un travail d'explicitation est ainsi utile, voire nécessaire, pour discerner ce qui, au cœur même de ce souhait est la cause de l'attrait. La confrontation avec ce

qui est source de bien-être eudémonique devrait s'avérer féconde pour éclairer ce discernement ; en effet, ce qui attire dans un objet n'est pas forcément source de satisfaction durable, mais peut pourtant orienter puissamment la personne dans une voie qui pourrait s'avérer décevante, à l'usage.

Par ailleurs, le discernement intervient au moment même de la délibération pour déterminer le moyen le plus adéquat pour atteindre la fin souhaitée. Par exemple, une personne qui a identifié quel métier elle souhaite désormais faire, et en vue de quoi, pourra chercher sur le marché de travail les structures qui le permettraient.

Si ce deuxième aspect du discernement est clairement explicité par Aristote, il semble que le discernement au niveau du souhait en soit resté au stade de l'implicite, peut-être parce qu'Aristote s'intéresse davantage à l'efficacité concrète de l'action, plutôt qu'aux méandres de l'intériorité, et à l'explicitation d'une intention du cœur. Cela peut s'expliquer aussi par la limitation de la délibération chez Aristote à l'ordre des moyens. Or, se demander ce que l'on veut vraiment, ayant été attiré par un objet, revient à se poser la question de l'identification véritable de sa fin, et donc de ce qui, parmi la multitude des représentations liées à un objet, constitue le principe premier de son acte et son intention.

Il semble cependant que l'analyse aristotélicienne de la délibération en termes d'articulation de moyens en vue d'une fin ne soit pas mal appropriée au discernement à opérer au cœur même de la fin. En effet, discerner au cœur de l'objet souhaité et des représentations qui le constituent, ce qui peut vraiment orienter une action, et même une vie, se fait selon la visée d'une fin supérieure. On peut ici distinguer avec Bougon et Falque (2013)⁵⁷ plusieurs niveaux de fins par ordre décroissant d'importance : la finalité, le but et l'objectif. La finalité est la raison d'être, la raison ultime du choix c'est-à-dire ultimement ce qui le justifie. Le but est une fin intermédiaire ; il est ce à quoi concourent des projets variés. Il est une façon particulière de décliner la finalité. Enfin, l'objectif est la « visée d'un résultat précis et objectivable, indispensable pour apprécier l'avancement des actions, des projets et pour les réajuster si nécessaire aux buts poursuivis » (*Ibid.*, p. 222). L'objectif est ainsi subordonné au but qui l'est lui-même à la finalité. Ces distinctions rendent bien compte de l'articulation de fins d'importances différentes. Ainsi, un même objet du souhait, par les multiples représentations qui y sont associées, peut-il conjuguer des attrait de natures différentes qui se

⁵⁷ Ces auteurs s'intéressent surtout aux pratiques de la décision en entreprise, mais ces distinctions sont semblables aussi opérantes dans le discernement d'une orientation professionnelle.

noient dans un souhait. Une représentation peut occasionner un attrait fort alors qu'elle n'est liée à l'objet que de façon accidentelle. En examinant l'objet dans sa complexité à la lumière d'une fin supérieure, qu'il convient bien sûr d'avoir préalablement identifiée, la personne peut déterminer en quoi l'objet d'abord visé comme fin, pourrait constituer un moyen adapté à une fin plus élevée. En étant au clair sur ce qu'elle veut vraiment, c'est-à-dire ayant identifié sa finalité, les représentations qui sont à l'origine d'attraits puissants, mais non ordonnés à une fin plus haute, perdraient de leur « prestige ». Ou bien, des représentations liées à un objet peuvent constituer des repoussoirs et entraîner la sous-estimation d'autres aspects de cet objet. De la même façon, ayant identifié ce qu'elle veut vraiment, la personne pourra évaluer que l'influence trop grande de cette représentation est à minorer. Dans ces deux cas, la fin supérieure, celle qui constitue une raison d'être personnelle, permet de mesurer un objet souhaité, qui, de but de l'action, devient moyen pour une fin plus fondamentale pour l'existence. Bref, la considération d'une fin supérieure est le principe qui permet de hiérarchiser les représentations qui sont à considérer dans le discernement. La finalité ainsi entendue constitue ce que la personne considère comme sa mission personnelle. Elle se reconnaît existentiellement dans cette finalité ; c'est elle qui donne sens sinon à sa vie tout entière, tout au moins à sa vie professionnelle.

Il apparaît dès lors qu'à travers le choix la personne elle-même est susceptible de s'exprimer, voire peut-être de se révéler, et qu'antérieurement, le discernement doit examiner le lien de convenance entre le travail envisagé et la personne elle-même. Ceci nous invite à examiner dans la partie suivante le concept de congruence et son rôle au moment du choix volontaire.

2.3 LA CONGRUENCE MULTIDIMENSIONNELLE, CHOIX VOLONTAIRE ET SATISFACTION DURABLE

2.3.1 La congruence multidimensionnelle : rôle de la congruence pour chacune des trois catégories de points d'attention fondamentaux

Les points d'attention répertoriés plus haut révèlent un lien de convenance entre la personne et l'activité professionnelle envisagée selon des perspectives variées : la finalité du travail, la nature même de l'activité et l'environnement de travail. Ainsi la faible corrélation évoquée dans la problématique entre la congruence chez Holland et la satisfaction professionnelle peut-elle s'expliquer par l'oubli d'une ou de plusieurs dimensions. D'où l'hypothèse légitime : plutôt que de dénoncer le concept même de congruence pour anticiper une satisfaction au travail, il faut en avoir une compréhension plus ample et considérer ses différentes dimensions telles qu'elles émergent de l'examen des recherches variées en

psychologie de l'orientation et du travail. Une activité professionnelle peut ainsi être envisagée de façon congruente selon les trois catégories induites des recherches évoquées : le rapport à la finalité du travail ; est-ce que la finalité du travail à laquelle la personne s'ordonne lui convient ? Le rapport de la nature de l'activité : est-ce que le type d'activité correspond bien aux talents et aux capacités de la personne ? Et enfin, le rapport de l'environnement de travail : est-ce que l'environnement professionnel dans lequel évolue la personne est en accord avec elle et est favorable à son développement ? Ces trois catégories repérées constituent les trois dimensions de la congruence.

2.3.2 La congruence multidimensionnelle et la satisfaction durable

Se fondant sur une compréhension eudémonique du bien-être, la perspective adoptée ici est de découvrir ce qui peut être source de satisfaction durable malgré les inévitables changements de contexte, pour savoir à quoi les personnes ont été attentives, au moment du discernement, pour anticiper cette satisfaction durable. Cela suppose la compréhension d'une personne qui, bien que devant s'adapter aux sollicitations d'un monde changeant, aurait accès en son intériorité à des constituants qui résistent davantage au changement et qui révéleraient avec authenticité la personne. Ceci est en cohérence avec une approche qui n'est ni positiviste⁵⁸, ni constructiviste (Guichard, 2004), mais qui peut être désignée de personnaliste (Mounier, 1962 ; Wojtyla, 1983 ; Stein, 2012). L'approche positiviste insiste sur la permanence de caractéristiques déterminantes mais non sur l'apport d'une nouveauté imprévisible par une liberté engagée ; l'approche constructiviste insiste sur la flexibilité et la mutation d'une identité ainsi que sur la capacité à s'inventer perpétuellement au gré des changements de contexte, mais renonce à reconnaître, comme le fait l'approche positiviste, des constantes constitutives d'une identité stable dans le temps. L'approche personnaliste adoptée dans la présente recherche reconnaît que la personne a une unité substantielle et donc une stabilité ontologique, mais peut développer librement et de façon très variable les potentialités dont elle regorge, ce qui fait que l'identité personnelle se construit dans le temps sur fond de l'unité de la personne qui vit et crée cette histoire en interaction avec des contextes socioéconomiques changeants. Ce positionnement personnaliste fonde la possibilité d'affirmer en même temps l'existence de caractéristiques récurrentes comme par exemple un talent, et l'ouverture d'une liberté à des possibles que son engagement réalisera. Surtout, il justifie que le discernement qui prépare l'acte libre puisse intégrer dans son processus l'examen de ce qui est congruent à la personne elle-même dans ce « déjà là » qui la

⁵⁸ Inspirée du positivisme d'Auguste Comte (1975).

caractérise et dont la considération constitue peut-être le gage d'une satisfaction durable à venir.

Ces considérations permettent de positionner la présente recherche dans une alternative clairement explicitée à propos de l'identité, notamment par Waterman (1984), entre une identité⁵⁹ à découvrir ou à créer. Dans la présente perspective, l'identité personnelle est tout à la fois l'objet d'une découverte et une création.

Les potentialités ne sont pas les mêmes pour tous, et témoignent déjà de caractéristiques propres à chacun, caractéristiques que la personne développe par son activité et qui seraient restées en friche et sans réalité si elles n'avaient été développées par l'activité du sujet. On peut ainsi dire qu'il y a création et développement du soi à partir d'une découverte de potentialités (comme des talents) révélées par l'activité.

Ces réflexions conclusives de ce cadre d'analyse conduisent à déterminer les objectifs de la recherche.

2.4 LES OBJECTIFS DE LA RECHERCHE

Avant de préciser les objectifs de recherche, il est judicieux de reprendre rapidement les concepts mobilisés dans le cadre d'analyse et surtout de souligner quelle est leur cohérence. Une recension a été faite de ce qui a été appelé les points d'attention et qui constituent des repères pour décider d'une orientation. Cette recension s'est intéressée aux travaux de la psychologie de l'orientation et du bien-être au travail, et a permis de considérer largement ce à quoi une personne qui discerne peut être attentive quand elle prend une décision d'orientation professionnelle. Les points d'attention ont pu être classés dans trois grandes catégories : la finalité du travail ; la nature de l'activité et l'environnement de travail. Cette recension des points d'attention n'est cependant pas suffisante pour rendre compte d'une décision d'orientation. Afin de comprendre comment la personne s'y prend pour prendre sa décision, il est apparu nécessaire, en s'appuyant principalement sur les travaux d'Aristote, d'identifier les étapes qui conduisent au choix volontaire et aussi les composantes de ce

⁵⁹ Les expressions « singularité de la personne », « soi » ou « identité » ne réfèrent pas exactement aux mêmes champs disciplinaires, aux mêmes auteurs ou aux mêmes écoles de pensée. Mais elles ont toutes en commun de chercher à signifier l'unicité d'un individu personnel. Il est considéré ici que les problèmes soulevés par tel ou tel auteur, comme par exemple la formation de l'identité évoquée par Waterman (qui lui-même fait référence à Erikson) sont des questions communes à de multiples approches et que celles-ci ne peuvent pas être complètement étrangères les unes aux autres. Au contraire, il est considéré qu'il est profitable d'y être attentif à partir du moment où elles permettent d'interroger les fondements de l'expression de la personne unique et singulière.

dernier. La personne qui fait un choix volontaire se porte d'abord vers un objet qui est souhaité au titre de fin puis vers le moyen qui permet d'atteindre cette fin. Cet objet du souhait est représenté par l'imagination délibérative. Il peut polariser une multitude de points d'attention qui sont pris en considération pour évaluer la pertinence du choix à prendre. Pour déterminer si la décision convient bien à sa propre personne, celle-ci est amenée à examiner une congruence entre l'objet visé et elle-même. Pour faire droit aux trois catégories de points d'attention recensés, cette congruence a été déclinée en trois dimensions correspondantes. Enfin, la prise en compte de la congruence et de la durabilité de la satisfaction au travail considérée comme bien-être eudémonique ont porté à envisager une approche personnaliste. Celle-ci permet en effet de rendre compte d'une récurrence de caractéristiques personnelles qui peuvent faire écho à ce qui est souhaité et qui est susceptible de qualifier à long terme le choix d'orientation.

Comme la question de recherche a pu le formuler précédemment, il s'agit de découvrir quels sont, chez les adultes en discernement de reconversion professionnelle volontaire dans un cadre socio-économique changeant, les points d'attention permettant une décision congruente, source de satisfaction durable. Dans cette perspective, il convient de comprendre comment la personne qui discerne compose avec les différents points d'attention pour prendre une décision d'orientation professionnelle congruente en vue d'une satisfaction durable. Ceci conduit à la formulation de l'objectif général.

2.4.1 L'objectif général

Comprendre, lors du discernement, ce qui permet une décision congruente source de satisfaction durable d'adultes en reconversion professionnelle volontaire.

2.4.2 Les objectifs spécifiques

Pour atteindre cet objectif général, trois objectifs spécifiques sont proposés et formulés en considération des éléments exposés dans le cadre d'analyse. L'analyse du choix volontaire a permis de repérer qu'au cœur du souhait du sujet qui délibère sur les moyens de réaliser son souhait, l'intention de l'acte concentre l'attention du sujet sur tel ou tel aspect de l'objet visé. Cet aspect de l'objet visé (ou éventuellement l'objet dans son entièreté) est en rapport avec l'une des trois catégories de point d'attention : la finalité du travail, la nature de l'activité ou l'environnement de travail. Ceci amène à formuler le premier objectif comme suit :

1. Découvrir dans l'intention du sujet qui délibère à l'occasion d'un choix de reconversion professionnelle volontaire source de satisfaction durable, l'importance accordée aux points d'attention ayant trait à la finalité du travail, à la nature de l'activité et à l'environnement de travail.

Dans une première phase du discernement, la personne vise, dans son intention, une fin subjective. Le premier objectif spécifique cherche à mieux comprendre cette première phase. Dans une deuxième phase, à la lumière de cette fin, la personne délibère sur les moyens d'y parvenir. Elle recherche le meilleur moyen qui permet d'atteindre la fin subjective visée dans l'intention. La délibération sur les moyens eu égard à la fin poursuivie dans l'intention doit ainsi être examinée dans un deuxième objectif spécifique.

2. Découvrir, à l'occasion d'un choix de reconversion professionnelle volontaire source de satisfaction durable, le moyen retenu au terme de la délibération pour atteindre la fin visée dans l'intention du sujet.

Il a été aussi souligné que le sujet s'interroge sur ce qui lui convient personnellement. Il est ainsi amené à examiner en lui-même si les points d'attention suscités par une orientation envisagée entrent en congruence avec lui-même, selon les trois dimensions évoquées plus haut : la finalité du travail, la nature de l'activité, et l'environnement de travail. Pour atteindre l'objectif général, il convient ainsi de compléter les deux premiers objectifs spécifiques par un troisième formulé comme suit :

3. Explorer, le cas échéant, ce qui a permis à un sujet de se savoir en congruence avec l'orientation envisagée à l'occasion d'un choix de reconversion professionnelle volontaire source de satisfaction durable.

TROISIEME CHAPITRE - METHODOLOGIE

Dans ce chapitre est exposée la méthodologie employée pour atteindre les objectifs de recherche. Y sont présentées l'approche méthodologique choisie, la stratégie de recherche retenue, la population et la constitution de l'échantillon, la collecte des données à réaliser, l'analyse à effectuer de ces dernières ainsi que les considérations éthiques.

3.1 L'APPROCHE METHODOLOGIQUE

L'objectif général de notre recherche étant de comprendre ce qui permet une décision congruente source de satisfaction durable d'adultes en reconversion professionnelle volontaire, il convient de s'appuyer sur le paradigme compréhensif. Le discernement qui prépare la décision d'orientation s'inscrit en effet dans un contexte mais ne peut être réduit à l'influence de ce dernier. Le sujet qui discerne et finalement décide prend en compte le contexte, mais examine en lui-même le sens et la valeur qu'il accorde aux orientations possibles. Il est donc essentiel de considérer les données qualitatives, telles qu'elles apparaissent dans la complexité du vécu du sujet et un paradigme positiviste serait inapproprié.

De ce paradigme compréhensif découle une approche qui n'est pas seulement descriptive mais aussi clairement compréhensive. Comme le souligne Mucchielli (2009), cette dernière est un positionnement épistémologique qui soutient la radicale hétérogénéité entre les faits humains et les faits physiques, justement parce que ces derniers ne peuvent être expliqués à la manière de ce qui est vécu par un sujet, comme sujet. De plus, elle postule « la possibilité qu'a tout homme de pénétrer le vécu et ressenti d'un autre homme » (Mucchielli, 2009, p. 24). Il s'agit donc, autant que faire se peut, d'adopter le point de vue de l'acteur de la décision qui s'appuie sur son expérience vécue dans cette situation et sur sa perception de cette expérience.

Par ailleurs, notre démarche est nettement exploratoire. Il s'agit en effet d'éclairer un phénomène qui n'a guère (ou peut-être pas du tout) été appréhendé de la sorte. Ce phénomène est complexe et de prime abord non quantifiable, et l'approche qualitative semble requise.

Enfin, l'approche qualitative est ici interprétative, car il s'agit bien de comprendre le sens que les personnes en discernement donnent à leur expérience de reconversion

professionnelle. Cette approche comporte la marque de la subjectivité du chercheur qui essaie de comprendre la propre subjectivité des personnes qui effectuent un discernement d'orientation. Cette approche interprétative constitue ainsi à la fois une force et une faiblesse ; une force, car elle permet de se placer du point de vue d'un sujet et d'essayer de comprendre de l'intérieur ce qui le fait choisir et agir ; une limite, parce que la propre subjectivité du chercheur est convoquée pour interpréter le discernement opéré par un autre sujet, ce qui peut constituer un biais. Ceci doit donc inviter à une certaine vigilance pour que les préférences individuelles et subjectives du chercheur interviennent de façon la plus limitée possible dans l'interprétation du discernement et de la décision d'une personne en situation de reconversion professionnelle. La stratégie de recherche doit donc veiller à épouser autant que possible le positionnement des personnes concernées et participantes.

3.2 LA STRATEGIE DE RECHERCHE : LA PHENOMENOLOGIE

Creswell (2013) recense cinq stratégies de recherche cohérentes avec l'approche qualitative /interprétative : la narration, la phénoménologie, l'ethnographie, l'étude de cas et la théorie ancrée, et les caractérise comme suit :

[...] the focus of a narrative is on the life of an individual, and the focus of a phenomenology is on a concept or phenomenon and the « essence » of the lived experiences of persons about that phenomenon. In grounded theory, the aim is to develop a theory, whereas in ethnography, it is to describe a culture-sharing group. In a case study, a specific case is examined, often with the intent of examining an issue with the case illustrating the complexity of the issue. (Creswell, 2012, p. 121)

Parmi ces cinq stratégies la phénoménologie est ici particulièrement adaptée car celle-ci permet de décrire une expérience commune à plusieurs individus. Dans la présente recherche, il s'agit d'appréhender le discernement amenant à une décision congruente source de satisfaction durable, en décrivant ce qui a été vécu dans le discernement par les personnes et comment elles l'ont vécu. Cette attention à cet objet phénoménal qu'est le discernement a pour visée de dégager sinon l'essence même du discernement, au moins des points d'attention qui apparaissent comme des récurrences significatives pour identifier ce qui peut être source de satisfaction durable.

Examiner un processus de discernement qui conduit à une décision amène à s'intéresser à ce que vit le sujet, comme sujet, à ses perspectives, à ses hésitations, à ses attirances, en vue d'explicitier ce qui lui a permis d'identifier que sa décision a été ajustée à ce qu'elle est comme personne, et qu'elle a pu devenir source de satisfaction durable. Une méthode

qualitative inspirée de la phénoménologie est ainsi pertinente pour comprendre comment la personne en questionnement a pu faire un choix et prendre une décision qui s'est avérée féconde par la suite. Paillé et Mucchielli (2016) affirment ainsi :

L'analyste inclut dans son devis de recherche une stratégie phénoménologique parce qu'il souhaite, à certains moments de son analyse, donner totalement la parole aux participants de son enquête. S'il souhaite consacrer toute sa recherche à la parole des acteurs, il pourra se tourner vers une analyse phénoménologique de bout en bout. (p. 32)

Puisque seules les personnes qui ont discerné avant de décider peuvent donner accès au phénomène de discernement qui est l'objet de la présente recherche, il convient d'adopter « de bout en bout » une analyse phénoménologique.

Certaines précisions doivent ici être apportées. La phénoménologie comme stratégie de recherche qualitative se fonde sur une méthode philosophique dont la première étape (Giorgi, 1997) est la réduction phénoménologique. Celle-ci consiste notamment (mais pas seulement) à mettre entre parenthèses toute connaissance passée qui pourrait rendre difficile voire empêcher l'appréhension de l'expérience concrète et présente dans sa richesse primordiale. Cette réduction phénoménologique comporte quelques modifications en sciences humaines (Giorgi, 1997), mais ce principe de mise entre parenthèses demeure fondamental. Ainsi, une difficulté apparaît pour la présente recherche : alors que le cadre d'analyse construit au chapitre 2 est censé orienter les investigations du chercheur, la méthode phénoménologique requiert une ouverture à l'imprévu et à une nouveauté qui peut surgir sur le terrain (d'autant que cette recherche présente une dimension exploratoire) et qui sont permises par la mise en œuvre de la réduction phénoménologique. Avec Paillé et Mucchielli (2016), il faut reconnaître que ce cadre d'analyse constitue, avec d'autres éléments encore qui sont liés à l'histoire et aux références culturelles du chercheur, un « univers interprétatif », et qu'en même temps il est impossible de n'en avoir point. La distinction proposée par ces auteurs entre la posture et l'attitude permet de clarifier le débat. « La posture est une position construite par un chercheur [...] en lien avec une compréhension d'une situation » (*Ibid.*, p. 140) et est donc à mettre en lien avec l'univers interprétatif du chercheur. Mais cette posture, inévitable, ne doit pas présumer de son attitude qui détermine « comment [...] considérer, approcher, appréhender, traiter les données de l'enquête » (*Ibid.*). Autrement dit, l'existence d'un cadre conceptuel définit une certaine posture, posture qui est liée à l'assimilation de recherches passées sur le sujet de l'orientation et du travail. Mais cela n'empêche pas le chercheur de développer une attitude d'ouverture à l'inattendu et à la possible nouveauté

susceptible d'émerger lors de l'enquête sur le terrain. Cette ouverture phénoménologique devra ainsi apparaître comme un impératif pour analyser les données recueillies.

Enfin, Meyor (2005) attire notre attention sur la façon de « pratiquer » l'analyse phénoménologique en sciences humaines en critiquant chez Giorgi une tendance à séparer les actes de la conscience du sujet lui-même : « en orientant son regard vers le phénomène, le chercheur tend à oublier le sujet vivant l'expérience et omet de ce fait de faire l'effort de considérer l'incarnation du phénomène » (*Ibid.*, p. 29), ce qui est contraire au projet philosophique de la phénoménologie. Meyor (2005) n'affirme nullement que ce serait là un vice inhérent à l'approche phénoménologique en sciences humaines, mais alerte sur un écueil à éviter :

[...] en n'exploitant pas le lien éloquent et indissoluble entre phénomène et sujet, on manque l'occasion de rendre à la subjectivité la chair qui est la sienne, on finit par ne plus penser au sujet, en un mot on perd l'ancrage subjectif qui fait pourtant toute la valeur de l'analyse phénoménologique. (*Ibid.*)

Cette remarque est particulièrement importante pour nourrir l'attitude à adopter pour la présente recherche. Le deuxième objectif spécifique insiste sur la congruence : « Identifier ce qui a permis à un sujet, au moment du discernement, de se savoir en congruence avec l'orientation envisagée ». Or la congruence est identifiée dans la vie même du sujet qui éprouve un lien de convenance en lui-même et pour lui-même avec l'objet qu'il envisage de poursuivre : telle orientation professionnelle. Il conviendra donc d'être attentif à bien identifier cette manifestation du sujet (cet « apparaître » du sujet) dans l'activité du discernement et surtout de l'identification d'une congruence entre le sujet et l'objet du discernement.

Les données recherchées par induction nécessitent de mettre les personnes en situation d'évocation pour qu'elles révèlent ce qui les a amenées à telle décision d'orientation. Cela invite ainsi à interroger le cas de personnes qui se sont reconverties professionnellement et qui sont actuellement satisfaites de leur activité professionnelle, pour tenter de comprendre à quoi elles ont été attentives, au moment du discernement, pour décider avec pertinence de leur orientation professionnelle.

3.3 LA POPULATION ETUDIEE

La population qui effectue un changement d'activité professionnelle a été l'objet de nombreuses études. Chevallier (2016) remarque que les dénominations peuvent être variées :

« transition, reconversion, réorientation ou encore orientation tout au long de la vie » (p. 55). Il peut aussi être question de bifurcation (Supeno, 2013 ; Supeno et Bourdon, 2013), ou de rupture biographique (Denave, 2014). La présente recherche ne s'intéresse pas à une classe d'âge particulière comme par exemple les jeunes professionnels ou à une catégorie socio-professionnelle comme les cadres, mais à des professionnels qui changent d'activité, non par nécessité mais volontairement (Négroni, 2003), dans l'espoir de développer un bien-être eudémonique dans leur nouvelle activité.

3.3.1 L'échantillon

A force de parler à son entourage (familial, amical et professionnel) de son projet de recherche doctorale, le chercheur a été en contact avec plusieurs personnes qui ont été en situation de reconversion professionnelle. Certaines ont accepté un entretien, d'autres n'étaient pas disponibles mais lui ont suggéré d'autres personnes à contacter. L'échantillonnage en cascade a donc été privilégié. Il a été aussi choisi d'interroger un nombre égal d'hommes et de femmes.

Le chercheur a interrogé six personnes, conformément aux effectifs habituels en IPA (Antoine et Smith, 2016, p. 379), méthode d'analyse des données choisie, comme cela sera détaillé plus bas. Ce nombre d'entretiens doit permettre au chercheur de « pouvoir maîtriser l'ensemble du corpus pour en dégager une vision globale » (*Ibid.*).

3.3.2 Les critères d'inclusion de l'échantillon

Les critères d'inclusion se réfèrent d'abord à une recherche de Denave (2014) qui a étudié les bifurcations professionnelles d'un point de vue sociologique en considérant même que les « réalités individuelles sont sociales et socialement produites » (p. 5), ce qui n'est pas la perspective ici adoptée. Au contraire, il est ici supposé que la décision implique une causalité propre du sujet, et que le discernement est une condition de l'exercice de cette causalité qui est celle de la liberté. Il reste cependant que les trois critères retenus par Denave sont assurément à prendre en considération : 1) Un changement complet d'activité et de domaine professionnels ; 2) Un changement qui doit être avéré et non à l'état de projet ou de rêve ; 3) Une ancienneté minimale dans l'activité initiale.

Il convient cependant de préciser ces critères. Les personnes interrogées doivent être satisfaites d'avoir changé d'orientation professionnelle⁶⁰, et ce, de façon durable, ce qui est

⁶⁰ Puisqu'il s'agit de comprendre ce qui a conduit à la satisfaction de ces personnes.

signe d'un bien-être eudémonique. Autrement dit, le changement doit non seulement être avéré, mais il convient qu'après une durée suffisamment longue, la personne se déclare satisfaite d'avoir changé d'orientation. A notre connaissance, la littérature ne propose pas de durée minimale qui permette de qualifier une satisfaction de durable. Le caractère exploratoire de la présente recherche incite à proposer une durée minimale en considérant que la nouveauté induite par le changement ne doit pas être la cause de la satisfaction, et aussi qu'il faut du temps pour appréhender une nouvelle profession et son environnement. Il semble que trois années révolues à la suite de la reconversion est une durée suffisamment longue pour éprouver que la satisfaction soit durable. Il faut en même temps recroître que cette durée de trois années peut paraître arbitraire. On peut considérer que la première année est déterminante pour s'adapter et expérimenter si le changement est positif pour soi, mais il se peut que ce soit le changement lui-même qui soit source de satisfaction. Deux années suffiraient peut-être pour éprouver le changement dans le temps, mais en la matière, « qui peut le plus, peut le moins ».

Enfin, pour souligner le caractère volontaire de la bifurcation, il faut autant que possible écarter les causes accidentelles d'un changement d'orientation, comme le chômage qui nécessite de retrouver un emploi pour vivre. Pour cela, il est proposé de sélectionner des personnes qui avaient une activité stable et potentiellement durable, bien que non vraiment satisfaisante. Le changement d'orientation doit ainsi être provoqué par une décision qui vise à obtenir une plus grande satisfaction, et ce de façon durable. Pour éviter de considérer les personnes en tout début de carrière et pour favoriser le recueil de données chez des personnes ayant une expérience réelle, il est aussi proposé que les personnes interrogées aient au minimum dix ans d'expérience professionnelle.

Bref, les personnes participantes interrogées sont des personnes ayant eu des conditions de travail stables et potentiellement durables avant leur décision de réorientation, ce qui présente comme inconvénient d'exclure de l'échantillon les personnes ayant un emploi précaire, mais qui présente comme grand avantage de renforcer le caractère volontaire de la bifurcation. Ces personnes ont au moins dix ans d'expérience professionnelle, dont au moins trois ans dans leur nouvelle activité à la suite de leur reconversion professionnelle volontaire et qui se déclarent très satisfaites d'avoir pris une telle décision de réorientation.

3.4 LA COLLECTE DES DONNEES

3.4.1 L'entretien semi-dirigé

Plusieurs chercheurs affirment que la méthode typique pour la recherche phénoménologique implique un entretien semi-dirigé avec des personnes participantes qui ont vécu le phénomène en question (Young, 2017). Même si la démarche s'apparente au récit de vie en tant qu'il faut demander à des personnes de raconter une étape de leur vie, les objectifs de recherche poursuivis peuvent requérir d'orienter de façon plus précise ce récit d'expérience. Aussi l'entretien semi-dirigé apparaît très adapté à ces objectifs en tant qu'elle permet au chercheur d'éventuellement recentrer l'entretien sur les thèmes bien identifiés de la recherche. Comme l'indique Savoie-Zajc (2009), l'entrevue semi-dirigée est une « interaction verbale animée de façon souple par le chercheur » (p. 340). Celui-ci « se laissera guider par le rythme et le contenu unique de l'échange dans le but d'aborder, sur un mode qui ressemble à celui de la conversation, les thèmes généraux qu'il souhaite explorer avec le participant à la recherche » (Savoie-Zajc, 2009, p. 340).

L'entretien semi-dirigé « poursuit divers buts : l'explicitation, la compréhension, l'apprentissage et l'émancipation » (*Ibid.*, p. 342). Dans la présente recherche, il s'agit d'explicitier et de comprendre ce à quoi des personnes en discernement d'orientation professionnelle ont été attentives pour pouvoir se déclarer quelques années après leur décision, satisfaites de leur choix. L'entretien semi-dirigé « permet de rendre explicite l'univers de l'autre » (*Ibid.*, p. 342), ce qui est requis ici pour avoir accès à son monde intérieur et comprendre ce qui a conduit cette personne à une décision de reconversion professionnelle. Les questions posées par le chercheur visent ainsi cette explicitation et cette compréhension.

3.4.2 Le guide d'entretien

Sans être rigide, le guide d'entretien de notre recherche comporte différentes questions (Tableau 5) laissant une place à l'adaptation ainsi que le suggère une recherche de type phénoménologique. Il a pour but de rappeler sous forme de questions, ce à quoi le chercheur doit être attentif pour permettre une collecte de données pertinentes. Il est probable que la formulation ne soit pas exactement respectée, en raison des interactions inévitables et souhaitables avec la personne interviewée, ou même il est possible que ces questions ne soient

pas posées si la personne y a en quelque sorte répondu d'elle-même⁶¹. Les questions sont ouvertes pour faciliter la libre expression et aussi l'émergence de données qui n'auront peut-être pas été envisagées ou prévues dans le cadre d'analyse, ce qui est cohérent avec une démarche exploratoire, et avec l'attitude consécutive à la réduction phénoménologique. Des sous-questions ont cependant été prévues pour tenter éventuellement de faire préciser des points qui ne l'auraient pas été spontanément.

Les questions posées peuvent être regroupées en deux parties. La 1^{re} partie (questions 1, 2 et 3) cherche à recueillir la description de l'activité professionnelle que la personne interviewée exerce depuis au moins trois ans, et aussi les raisons identifiées pour lesquelles celle-ci se déclare satisfaite dans son activité. Ceci permet de vérifier que la personne interviewée est vraiment satisfaite de son activité professionnelle présente.

Tableau 5
Questions de l'entretien semi-dirigé

<p>PARTIE 1 : DESCRIPTION DE L'ACTIVITE PROFESSIONNELLE ACTUELLE</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Quelle est votre situation personnelle actuellement : âge, études, activité professionnelle présente ? 2. Pouvez-vous décrire quelle est votre activité professionnelle présente ? 3. En quoi votre activité professionnelle vous donne-t-elle satisfaction ? <p>PARTIE 2 : EXPERIENCE AU MOMENT DU DISCERNEMENT</p> <ol style="list-style-type: none"> 4. Vous avez changé d'activité professionnelle il y a N années, pouvez-vous me décrire comment cela s'est passé ? Sous-questions éventuelles : 4.1 Qu'est-ce qui vous a semblé décisif, au moment du discernement, pour choisir votre orientation professionnelle actuelle ? 4.2. Comment avez-vous identifié que cette nouvelle orientation vous conviendrait ? 4.3. Comment vous sentiez-vous quand vous étiez en phase de réflexion ? 4.3 Comment vous sentiez-vous après avoir pris votre décision ? 5. Comment imaginiez-vous votre activité professionnelle actuelle au moment de votre discernement ? Sous-questions éventuelles : 5.1 Ce que vous imaginiez alors correspond-il à ce que vous vivez maintenant ? 5.2 Vous attendiez-vous à être aussi satisfait(e) que vous ne l'êtes aujourd'hui ? 5.3. Les raisons qui vous ont fait choisir votre activité professionnelle actuelle sont-elles à votre avis les mêmes que celles qui vous rendent satisfait(e) de votre situation présente ?
--

Dans la 2^e partie les questions 4 et 5 invitent les personnes interrogées à se situer, autant que possible, au moment du discernement qui a eu lieu *a minima* trois années plus tôt, et dans le contexte d'alors. Il s'agit ici de s'inspirer, dans la façon de poser d'éventuelles questions

⁶¹ *A posteriori* il est d'ailleurs apparu que les sous-questions présentées dans le tableau 5 (en 4 et 5) ci-dessus n'ont pas été utilisées. D'autres sont venues spontanément pour s'assurer d'une bonne compréhension du propos du participant.

complémentaires, de ce que Vermersch (2012) appelle de processus « d’amorçage » de souvenirs enfouis dans la mémoire pour les faire réapparaître à la conscience⁶². La question 4 est très globale et permet à la personne interrogée de répondre très librement.

La question 5 vise à réduire, autant que possible, l’écart probable d’appréciation entre le moment du discernement et celui de l’entretien qui a lieu au moins trois années plus tard. Les personnes participantes sont invitées ainsi à adopter un regard diachronique, ce qui a pour but de vérifier que les réponses apportées en 1^{re} partie à propos de la satisfaction durable sont bien reliées au discernement opéré N années plus tôt au moment du discernement.

3.4.3 Le déroulement de la recherche

Le chercheur prend contact avec les personnes pour leur demander de participer à son projet de recherche doctorale, en leur précisant les avantages et les contraintes que cela représente en termes de temps, en quoi l’entretien consiste, les buts poursuivis et les raisons qui l’ont amené à les choisir pour participer à son étude. Si un accord de principe est donné, il s’assure qu’elles répondent aux critères d’inclusion précisés plus haut, et les informe de l’engagement éthique qu’il prend vis-à-vis d’elles (liberté de participation, confidentialité, anonymat).

La durée de l’entretien semi-dirigé est évaluée entre une heure et deux heures ; il est effectué de *visu*. Les personnes participantes peuvent être interrogées plus d’une fois, si le chercheur identifie après le premier entretien que certains points demandent encore d’être clarifier, à condition évidemment que la personne concernée accepte un entretien supplémentaire. Les six entretiens ont eu lieu sur une durée d’un mois et demi. L’enregistrement des entretiens semi-dirigés se fait au moyen de deux appareils, avec conjointement une prise de notes pour faciliter l’appropriation des propos. Une autorisation d’enregistrer est systématiquement demandée. Un endroit calme a été recherché.

Le chercheur veille à établir une relation humaine satisfaisante, et tente de faire preuve de grande attention, d’empathie, d’accueil et de patience pour que la personne interrogée puisse se livrer de façon authentique et ne se sente nullement jugée. Il veille à laisser parler librement la personne, et en même temps il s’assure que les questions du guide d’entretien sont abordées. Les questions posées, bien que s’inspirant de ce guide, peuvent s’en détacher si

⁶² Il s’agit d’orienter la question (sa « visée ») vers un vécu spécifique ; dans la présente recherche, il s’agit d’orienter la visée de la question vers le moment du discernement pour faire réapparaître à la conscience ce qui a été vécu au moment de la délibération et de la décision finale.

les propos de la personne interviewée évoquent déjà tel ou tel aspect recherché. Au besoin, le chercheur demande la reformulation de certaines réponses qui paraîtraient lui manquer de clarté.

Le chercheur veille aussi, en fin d'entretien, à ce que la personne interrogée puisse ajouter d'autres éléments. Il peut susciter les réactions de la personne interviewée pour s'assurer que l'entretien se déroule bien et l'informer de la suite de ses recherches. Le chercheur informe également la personne participante qu'il est possible qu'elle soit de nouveau contactée pour apporter des précisions à ses premières réponses. Afin de se préparer à ces entretiens et d'éprouver son guide, le chercheur avait préalablement testé son guide d'entretien lors d'un entretien qui n'a pas été intégré à la présente étude.

Afin de pouvoir analyser les données recueillies, le chercheur retranscrit tous les entretiens sous forme de *verbatim*.

3.5 L'ANALYSE DES DONNEES QUALITATIVES

3.5.1 L'analyse de contenu inspirée par les principes de l'analyse phénoménologique interprétative (API)

La stratégie de recherche choisie requiert de procéder de façon inductive et d'explorer l'expérience de discernement des personnes telle qu'elles l'ont vécue. L'analyse phénoménologique interprétative (IPA) développée par Jonathan Smith et ses collaborateurs (Smith, Flowers, et Larkin, 2009) a largement inspiré l'analyse des entretiens. Elle permet d'explorer l'expérience des personnes et de comprendre le sens qu'elles donnent à cette expérience, à partir de la formulation propre qu'elles en font. Il reste que la méthode mise en œuvre dans la présente recherche n'est pas une stricte application de la méthode API.

L'approche est clairement phénoménologique en tant qu'il s'agit de considérer le phénomène du discernement tel qu'il apparaît à la conscience et tel qu'il est vécu par la personne. L'approche phénoménologique facilite l'ancrage empirique de l'analyse qualitative et permet de rejoindre l'expérience du discernement telle qu'elle a été vécue par le sujet. Son caractère idiographique marque l'importance accordée au cas lui-même, même si des rapprochements entre les quelques cas étudiés sont effectués par la suite de l'analyse.

Comme cela est préconisé par l'IPA, le chercheur s'est efforcé de mettre de côté, autant que possible, des interprétations personnelles issues des théories scientifiques sur lesquelles il s'appuie. La question du rôle des concepts relevés par la revue de littérature au chapitre

deuxième de cette recherche doctorale, et donc en amont de la cueillette des données, se pose alors. Il existe en effet un arrière-plan théorique important, hérité des recherches en orientation et aussi en psychologie du travail. Le cadre d'analyse qui a ainsi émergé a relevé particulièrement trois grandes catégories que sont : la finalité du travail, la nature du travail, et l'environnement de travail. Il est probablement impossible d'en faire fi, mais l'approche phénoménologique commande de mettre entre parenthèses ce cadre d'analyse pour tenter de rejoindre avec le moins d'*a priori* possibles l'expérience même des participants. La confrontation avec le cadre théorique n'aura donc pas lieu au moment de l'analyse des données, mais dans la discussion des résultats, ce qui fera l'objet du cinquième chapitre de cette recherche. Charge au chercheur de prendre soin de bien s'ancrer dans l'expérience des personnes interviewées et de ne pas plaquer des catégories qui ne seraient pas exactement suscitées par les propos recueillis, tout en ayant toujours à l'esprit ses propres objectifs de recherche. Il devra ainsi, au moment de l'analyse, se rappeler sans cesse ce genre de questions : à quoi la personne a-t-elle été attentive au moment du discernement ? Qu'est-ce qui a été déterminant dans son choix ? Comment la personne a-t-elle repéré que cette orientation nouvelle allait lui convenir ?

La dimension interprétative de l'IPA doit en même temps être soulignée, tant elle a été aussi prise en compte dans la façon d'analyser le contenu des entretiens. Elle apparaît chez le participant et chez le chercheur ce qui implique une « double herméneutique » (Smith, 2004). La personne participante « est conçue à travers une activité continue d'interprétation de son « monde vécu » » (Antoine et Smith, 2016, p. 375) et la compréhension qu'elle en a « est exprimée imparfaitement sous forme d'une histoire personnelle » (*Ibid.*, p. 375). C'est l'analyse de cette narration qui permet de comprendre comment la personne participante donne sens à son expérience. Par ailleurs, le chercheur est lui-même impliqué dans l'interprétation quand il analyse la narration de la personne participante. Ainsi « la qualité des résultats est [...] potentialisée par la capacité du participant d'accéder à son expérience, de lui donner du sens et de partager cette compréhension avec l'autre, de même que par les capacités du chercheur à faciliter cette démarche durant l'entretien » (*Ibid.*, p. 375). Le chercheur doit aussi être disposé à examiner différents niveaux d'interprétation (Smith, 2004) en confrontant les différentes parties de la narration étudiée. Il se peut en effet qu'au-delà d'un premier sens obvie et explicitement formulé, la confrontation avec d'autres moments de la narration fasse apparaître d'autres clés de compréhension et d'interprétation.

3.5.2 Le déroulement de la recherche

Le cycle d'analyse débute par un entretien qui est retranscrit intégralement sous forme de *verbatim*. Les interventions du chercheur sont aussi prises en compte. La transcription en *verbatim* est consignée dans la colonne centrale d'un tableau (Voir le tableau 6 ci-dessous)

Tableau 6
Développement des thèmes émergents

Thèmes dégagés	Transcription	Commentaires exploratoires

La démarche d'analyse préconisée par Smith *et al.* (2009) se réalise en six étapes. D'abord, une première lecture du *verbatim* est faite en écoutant l'enregistrement ; puis au moins deux lectures supplémentaires de la transcription permettent une meilleure imprégnation des propos. Le but est ici de créer les conditions pour épouser fidèlement la pensée de la personne participante. La deuxième étape est l'annotation en colonne de droite (« Commentaires exploratoires ») du *verbatim* retranscrit. Il s'agit ici d'explicitier ses impressions et ses réflexions en tentant d'être le plus ouvert possible à la pensée de l'autre. Comme le suggèrent Smith *et al.* (2009), trois types de commentaires sont distingués et mis en évidence. Le commentaire descriptif s'attache à décrire le contenu du propos et à bien identifier ainsi ce qui a été dit et signifié. Le commentaire formel se concentre sur la façon dont le participant s'exprime (rires, silences, articulation, fluidité, ton, métaphores employées, etc.). Le commentaire conceptuel repère et interroge le concept qui est en jeu dans le propos exprimé. Il revêt une dimension plus interprétative et peut d'abord prendre la forme de questions qui interrogent justement la signification du propos. Il convient pour le chercheur, tout en étant conscient de ses propres apports et représentations, de nommer ce qui est en jeu dans ce que la personne vit en faisant éventuellement référence à sa propre expérience, mais de toujours se référer au texte pour éviter de faire du texte un prétexte à l'exposé de ses propres vues. Une vigilance s'impose pour toujours être focalisé sur le monde intérieur du participant, même si celui du chercheur peut être utile et précieux pour l'aborder. D'où la recommandation très concrète et salutaire : « if you start becoming more fascinated by yourself than the participant, then stop, take a break – and try again ! » (*Ibid.*, p. 90), qui montre bien la ligne de crête que doit tenter d'emprunter le chercheur quand il va à la rencontre du monde de la personne qu'il cherche à comprendre. Chaque type de commentaire est repérable par une calligraphie propre. Le commentaire descriptif est laissé en caractères

normaux. Le commentaire formel est en italique. Le commentaire conceptuel est souligné. Cette mise en forme facilite le repérage des éléments qui peuvent être mis en relation et surtout de s'immerger davantage dans le monde vécu « *lifeworld* » du participant. Par ailleurs, afin de faciliter l'ancrage dans le discours de la personne interrogée, l'utilisation des mots mêmes du participant est préférée à des termes qui ont déjà une connotation théorique (Antoine et Smith, 2016).

La troisième étape consiste à noter dans la colonne de gauche les thèmes qui se dégagent, en tenant compte bien évidemment des propos retranscrits mais aussi des commentaires exploratoires. Le chercheur veille à interpréter les tronçons de texte dans leur rapport au texte entier, même si celui-ci a été compris à partir de l'analyse des tronçons. L'identification des thèmes requiert d'être attentif à la fois à la texture de l'expérience concrète du participant et à l'abstraction qui peut être dégagée. Cela suppose donc de maintenir une tension entre le singulier et le général.

La quatrième étape consiste à trouver des liens entre les thèmes émergents et de présenter une cohérence d'ensemble. Ceci peut amener à laisser de côté certains thèmes qui n'auront pas été jugés suffisamment significatifs pour répondre à la question de recherche. Mais surtout, cela conduit à regrouper les thèmes émergents et à en dégager un ou des thèmes superordonnés (Smith *et al.*, 2009, p. 99) capables de signifier la cohérence expérientielle du regroupement.

La cinquième étape consiste tout d'abord à consigner dans un tableau les thèmes émergents regroupés sous un « super-thème ». Un tableau est établi pour chaque cas pour faire le plus droit possible à la dimension idiographique de l'analyse. Chaque démarche de discernement constitue en effet un tout propre très riche qu'il est préférable d'étudier pour lui-même avant de dégager des thèmes communs aux six cas étudiés. Un tableau est consultable en annexe, et permet ainsi au lecteur de prendre connaissance de la façon dont l'analyse a été concrètement menée, et aussi de saisir la richesse du matériau analysée.

Pour les mêmes raisons, les résultats de l'analyse sont d'abord exposés cas par cas selon une présentation identique comportant les cinq sous-parties suivantes : présentation du participant ; ce qui a amené le participant à changer d'orientation ; les points d'attention identifiés par le participant pour discerner sa nouvelle orientation ; du discernement à

l'engagement⁶³ ; satisfaction du participant dans son activité professionnelle. Ces sous-parties facilitent aussi la distinction de deux temporalités différentes : celle du vécu du discernement, et celle de la narration de ce vécu au moment de l'entretien alors même que le participant connaît forcément l'issue du discernement. Les questions posées par le chercheur visent à bien distinguer ces deux temporalités et à faciliter chez le participant l'évocation de ce qu'il a vécu quand il était en situation de discernement. L'objectif recherché est de limiter, autant que faire se peut, une reconstruction *a posteriori* de ce vécu du discernement en fonction de sa situation au moment de l'entretien. Cela suppose une vigilance du chercheur au moment de l'analyse pour bien repérer à quelle temporalité se rattache les propos du participant : évoquent-ils ce qui a été vécu au moment du discernement, ou sont-ils évoqués en référence à sa situation jugée favorable, au moment de l'entretien ?

Les cinq sous-parties sont détaillées comme suit. La présentation du participant permet de situer le discernement et le choix qu'il effectue dans son histoire avec les éléments. Ce qui a amené le participant à changer d'orientation explique pourquoi le participant a souhaité changer d'orientation, alors même qu'il aurait pu continuer dans son activité professionnelle. Cela permet au passage de bien vérifier que le changement est volontaire, ce qui constitue l'un des critères de l'échantillon. Les points d'attention identifiés par le participant répondent directement à la question de recherche et à l'objectif général. La sous-partie « du discernement à l'engagement » permet de bien distinguer deux moments de la reconversion professionnelle : celui du discernement où le participant fait en lui la lumière pour identifier ce qu'il souhaite faire, et celui de l'engagement qui permet au participant d'effectivement vivre ce qu'il a anticipé dans le discernement et la décision. Enfin, la satisfaction du participant dans son activité professionnelle permet d'une part de s'assurer qu'il correspond bien à un autre critère essentiel de l'échantillon, à savoir la satisfaction durable du participant. D'autre part, il est à chaque fois vérifié si les points d'attention qui ont conduit à l'identification de l'orientation choisie désignent bien ce qui est cause de satisfaction dans l'activité professionnelle. Il se pourrait en effet que la satisfaction vécue soit due à des causes étrangères à celles anticipées au moment du discernement, auquel cas cela ne permettrait pas de répondre à l'objectif de recherche qui vise à identifier ce qui dans le discernement peut permettre d'anticiper ce qui sera source de satisfaction durable.

⁶³ Le mot engagement a été préféré à celui de décision car le premier est concrètement observable (par exemple un contrat d'embauche) alors que le second est caché dans l'intériorité du sujet. L'engagement suppose la décision et ajoute la mise en œuvre concrète de celle-ci. Il reste que la décision est bien l'acte qui clôt le discernement et débouche normalement (sauf obstacle imprévu) sur l'engagement.

Des extraits significatifs seront exposés afin d'introduire le lecteur à la riche teneur des propos des participants, et aussi afin d'ancrer les analyses interprétatives dans le vécu relaté par les participants.

Une fois effectuée l'analyse de chacun des cas à l'aide des cinq étapes précédentes, on peut passer à la sixième étape.

Cette sixième et dernière étape consiste à faire une recherche de modèle à travers les cas, en faisant émerger les thèmes et les super-thèmes, et en explicitant leurs relations. Une attention doit être apportée à ce que des extraits significatifs et éloquents soient bien apportés pour étayer chaque thème. Pour ce faire, le chercheur reporte « sur un support général les éléments saillants de chaque analyse individuelle » (Antoine et Smith, 2016, p. 380) et structure peu à peu les informations recueillies par thèmes et super-thèmes. Le chercheur veille à expliquer les regroupements, les ajustements et les transformations opérés pour aboutir finalement « à un tableau final de thèmes superordonnés rendant compte de leurs regroupements, des convergences et divergences au sein des données et de la densité des phénomènes vécus » (*Ibid.*).

3.5.3 La fiabilité des résultats

La fiabilité des résultats dépend des critères d'évaluation d'une IPA. Ces critères ont été décrits par Smith (2011) et exposés de façon ramassée par Antoine et Smith (2016). Le premier critère évoqué est que « la recherche doit reposer sans ambiguïté sur une triple démarche phénoménologique, herméneutique et idiographique » (p. 381). L'analyse doit ainsi être attentive à présenter le vécu subjectif du participant et en même temps à ne pas se contenter d'une présentation de thèmes descriptifs, mais à proposer une interprétation des propos du participant, en s'appuyant sur des extraits des verbatim. L'analyse doit aussi veiller à rendre compte de la singularité des cas décrits, ce qui justifie le choix fait d'une première présentation par participant, avant l'extraction d'un modèle comportant des thèmes transversaux.

Le deuxième critère évoqué est que « le manuscrit doit être suffisamment transparent pour que le lecteur prenne pleinement connaissance de ce qui a été fait » (*Ibid.*, p. 381). Même si l'intégralité des verbatim ne peut pas être annexée à cette recherche en raison de leur volume trop important, il reste que de larges extraits sont exposés dans l'analyse des entretiens et qu'un tableau récapitulatif des regroupements par thème pour l'un des

participants a été annexé ci-après, ce qui permet de comprendre comment le travail d'induction a pu être mené. Un soin particulier doit aussi être apporté à bien expliquer le regroupement des thèmes et leurs relations, ceci afin d'expliquer l'émergence d'un modèle, en fin d'analyse.

Deux autres critères sont énoncés : « les résultats des analyses doivent être cohérents, plausibles et intéressants » ; « les extraits doivent témoigner de la densité des thèmes et de leur prégnance dans le corpus de données » (*Ibid.*, p. 381). Le respect des quatre critères ainsi énoncés rend l'analyse « acceptable ». Pour que l'analyse soit jugée vraiment de bonne qualité, il convient que le manuscrit, en plus du respect des quatre critères précédents, soit « centré sur une problématique clairement circonscrite, adossé sur un solide travail interprétatif, clairement étayé par les données » (*Ibid.*, p. 381). Dans la présente recherche, la problématique centrée sur les points d'attention a servi de fil conducteur à l'analyse du discernement des personnes en situation de reconversion professionnelle volontaire.

Il convient maintenant d'analyser chacun des six entretiens selon l'ordre énoncé plus haut.

3.6. LES CONSIDERATIONS ETHIQUES

Les entretiens avec les participants ont été réalisés dans le cadre d'une recherche doctorale et respectent ainsi les règles éthiques de l'Université Catholique de l'Ouest et de l'Université de Sherbrooke.

La méthodologie qui précise la collecte des données a été présentée au Comité d'éthique de la recherche - Éducation et sciences sociales de l'Université de Sherbrooke, et a été acceptée. Un certain nombre de précautions ont été prises de façon à garantir le respect des personnes interviewées.

Avant l'entretien, le chercheur a exposé par courrier puis par téléphone aux personnes interviewées les conditions d'entretien (durée prévisible, risques encourus, bénéfices, enregistrement des échanges, confidentialité et diffusion des résultats). Le chercheur a rappelé systématiquement que la personne interviewée pouvait à tout moment se désister, et ce, sans avoir aucune justification à donner.

Un formulaire de consentement⁶⁴ a été envoyé quelques jours avant l'entretien afin que la personne interviewée pût en prendre connaissance et le rapporter signé le jour de l'entretien.

Le chercheur s'est engagé à préserver l'anonymat des personnes interviewées en changeant leur nom tant au moment de la retranscription des données que dans le document final. Tout élément risquant d'identifier les personnes a été transformé.

Les enregistrements sonores ont été conservés sous forme de fichier protégé dans l'ordinateur personnel du chercheur et y resteront stockés durant cinq ans. Après cette période, les fichiers seront détruits.

⁶⁴ Cf. annexe 3.

QUATRIEME CHAPITRE – RESULTATS

Ce chapitre est dédié à l'exposé des résultats de la recherche. Dans une première section, chacun des entretiens est analysé selon la méthodologie de recherche exposée dans le précédent chapitre. Dans une deuxième section, les constats qui résultent de l'analyse de ces entretiens sont exposés. Enfin, dans une troisième section est proposé un modèle visant à présenter de façon synthétique et organisée les constats qui ont pu émerger.

4.1 L'ANALYSE DES ENTRETIENS

Chaque analyse d'entretien comporte cinq parties : la présentation du participant ; ce qui a amené le participant à changer d'orientation ; les points d'attention identifiés par le participant pour discerner sa nouvelle orientation ; le passage du discernement à l'engagement ; la satisfaction dans la nouvelle activité professionnelle. Il s'agit simplement de bien isoler ce qui concerne le moment du discernement, et de bien distinguer ce moment d'autres aspects présents dans l'entretien et qui ne concernent pas directement les objectifs de recherche.

Pour chaque entretien, la partie « les points d'attention identifiés par le participant pour discerner sa nouvelle orientation » est donc essentielle eu égard aux objectifs de recherche. A la fin de cette partie (4.1.1.3 à 4.1.6.3), un tableau récapitule les thèmes émergents pour chaque entretien. Les autres parties sont néanmoins importantes pour bien situer l'activité du discernement au sein de la reconversion professionnelle volontaire. Les thèmes émergents sont induits de l'analyse des verbatim de chacun des participants et non du cadre d'analyse, et ce, bien qu'il puisse y avoir des recoupements.

4.1.1 L'entretien avec Françoise

4.1.1.1 La présentation de Françoise

Françoise a 54 ans au moment de l'entretien. Après un baccalauréat A7 (diplôme de fin de l'enseignement secondaire, section « littéraire » avec l'option « dessin et histoire de l'art »), elle s'engage dans des études d'infirmière (trois ans) et se spécialise en puériculture (une année supplémentaire). Pendant 25 ans elle a travaillé comme puéricultrice : après un début de carrière en protection maternelle infantile (PMI), Françoise a essentiellement exercé

en crèche collective⁶⁵, principalement en tant que directrice adjointe, mais aussi occasionnellement comme remplaçante de la directrice. Pendant ses douze dernières années de puéricultrice, elle est à mi-temps. Comme fonctionnaire, elle a la possibilité de prendre sa retraite de façon anticipée, tout en sachant qu'elle aurait probablement pu devenir directrice d'un gros établissement (80 enfants, 25 salariés). Elle préfère prendre sa retraite, se reconverter et se forme en alternance (mi-temps en Centre de formation d'apprentissage, mi-temps chez un artisan) au métier de tapissière pendant 10 mois. Trois mois après la fin de sa formation, Françoise travaille à son compte comme artisane tapissière.

4.1.1.2 Ce qui a amené Françoise à changer d'orientation

Les circonstances

Alors que Françoise aurait pu continuer à exercer son métier de puéricultrice, une opportunité s'est présentée à elle au moment de la réforme des retraites. Françoise aurait pu devenir directrice d'une crèche de plus de 40 enfants mais ne désire pas endosser les responsabilités managériales de la fonction.

[...] parce qu'en crèche, c'est quand même un lieu très fermé avec, justement, une grosse équipe qu'il faut manager. Donc, moi, j'étais responsable d'une équipe technique quand j'y étais : il y avait 6 ou 7 personnes suivant les moments. Et je ne me voyais pas à la tête d'une équipe de 25 personnes ! Je trouvais ça trop lourd.

Par ailleurs, cette charge de management l'aurait éloignée des enfants, ce qu'elle apprécie dans le métier. Françoise aurait alors pu continuer d'exercer le métier de puéricultrice mais en quittant l'environnement de la crèche pour celui de la PMI. Exercer en PMI aurait permis à Françoise de retrouver une liberté de mouvement qu'elle avait perdue en crèche et de ne pas endosser des responsabilités de management qu'elle n'apprécie guère. Des problèmes de santé font que le changement d'environnement professionnel de la crèche à la PMI n'est pas souhaitable. Là encore ce sont des circonstances qui ne dépendent pas de sa volonté qui l'amènent à renoncer à la PMI. Bref, Françoise est amenée à se poser la question d'une réorientation professionnelle :

[...] donc, du coup, la réforme des retraites ça a été le déclic et de se dire : « si je prends ma retraite, du coup, je fais quoi? ». Parce que l'idée c'était pas juste de prendre sa retraite et puis ne plus rien faire. C'était changer de métier.

Il faut noter que dans l'absolu Françoise aurait pu continuer à exercer son même métier de directrice adjointe, et donc ne pas accepter la fonction de directrice, beaucoup plus lourde

⁶⁵ Une crèche collective est un mode de garde destiné aux enfants âgés de deux mois à trois ans.

du point de vue de la charge managériale. Outre le fait qu'il pût être difficile de refuser, Françoise y voit une opportunité de changement qu'il convient donc bien de qualifier de changement volontaire. Des raisons d'ordre existentiel peuvent expliquer cette décision de réorientation.

Les interrogations existentielles

Françoise évoque une raison importante qui explique son choix du métier de puéricultrice qui remonte en fait à son enfance et à l'événement douloureux de la mort de sa mère. Elle semble désormais en capacité de passer à une autre étape de sa vie et à investir ainsi une nouvelle orientation professionnelle.

[...] puéricultrice, c'était mon rêve de petite fille dans des circonstances très particulières parce que j'ai perdu ma mère à cet âge-là. Et sans doute, voilà ! J'ai voulu réparer la petite fille que j'ai été ! Donc, j'ai fait le tour de cette profession. Je sais pourquoi je l'ai fait, mais maintenant, je me fais plaisir autrement.

Le métier de puéricultrice correspondait à des goûts. Françoise a aimé s'occuper des enfants et évoque à un autre moment ce qu'elle visait à travers cette activité : « Je sais pourquoi j'ai choisi ce métier de puéricultrice : comprendre le tout petit, ce qu'il veut dire sans la parole mais avec sa gestuelle ». Mais à la fin de l'entretien, comme s'il convenait ultimement de compléter le témoignage pour qu'il soit vraiment fidèle à ce qu'elle a vécu, Françoise fait référence à la mort de sa mère. Une raison plus existentielle, au sens où elle impliquait un questionnement sur le sens même de l'existence, est évoquée pour expliquer sa première activité professionnelle : « j'ai voulu réparer la petite fille que j'étais ». On pourrait dire par cette formule que la petite fille qui avait été blessée par la perte de sa mère avait besoin de soin que la puéricultrice qu'elle deviendrait serait en mesure de lui prodiguer. Tout au moins la petite fille comprend l'utilité de prendre soin des petits enfants qui souffrent. Mais Françoise évoque aussi une autre raison qui tient à ce que son entourage n'a pas su lui parler de la mort et de la maladie. Françoise a besoin d'approcher la maladie et la mort pour tenter de comprendre ce que son entourage n'a pas su ou pu lui expliquer. Le métier de puéricultrice lui donne, en début de carrière, d'approcher ces réalités qui lui avaient été cachées :

Quelque chose qui, avec le décès de ma mère, toute petite fille, m'a été à mon frère et moi, un peu caché, comme j'étais une enfant très curieuse, j'ai eu envie d'aller voir de près ce qu'était la maladie, la mort, potentiellement. Je pense que c'est ce qui m'a guidée aussi. Bon, mais j'en ai fait le tour. Je sais ce que c'est

maintenant : ça a été très concret pendant des années, même si le travail en crèche a été beaucoup plus *soft* que pendant ma formation où mes premiers mois en tant que puéricultrice où là, les décès d'enfants c'était toutes les semaines, j'ai compris du coup ! J'ai eu besoin d'approcher ça, que ce soit concret pour moi.

Arrivée à 47 ans, Françoise peut dire qu'elle a « fait le tour » (elle le dit à deux reprises), ce qui veut dire que ce besoin d'approcher ces réalités a été satisfait, ou tout au moins qu'elle n'éprouve plus le besoin de faire la lumière sur ce qui lui avait été caché au moment de son enfance. Etre au contact de la souffrance et de la mort par son métier de puéricultrice lui a « apporté des réponses ». Elle est ainsi disponible pour s'orienter vers d'autres horizons. Elle peut désormais « se faire plaisir autrement ». Françoise a donc pu répondre à une interrogation existentielle sur la mort et la maladie à travers le métier de puéricultrice, et à la faveur d'une possibilité de départ à la retraite peut sereinement envisager une nouvelle orientation professionnelle. Il convient de souligner que le désir de changer était présent depuis plusieurs années : « s'est posée pour moi la question de prendre cette retraite parce que j'y songeais depuis de nombreuses années déjà, on va dire (petit rire) ! ». On peut interpréter ces propos et ce rire comme un désir récurrent qui enfin allait pouvoir trouver à se réaliser. Il s'agit maintenant d'examiner comment Françoise a pu identifier sa nouvelle orientation vers le métier de tapissière.

4.1.1.3 Les points d'attention identifiés par Françoise pour discerner sa nouvelle orientation

On retrouve ici les super-thèmes et les thèmes qui ont émergé de l'analyse des verbatim. Par souci de clarté, une définition de chacun des super-thèmes est d'abord proposée, puis des thèmes. Mais c'est à partir des analyses des verbatim qu'a d'abord émergé des thèmes qui ont pu alors être regroupés en super-thèmes. Ce qui est premier dans l'ordre d'exposition a été en réalité dernier dans l'ordre de la découverte.

L'appétence

L'appétence désigne ici de façon générique l'inclination qui fait tendre le sujet vers un objet. Il a été repéré qu'elle pouvait revêtir ici deux grandes formes, le goût et l'aspiration existentielle. Le goût désigne un lien de convenance entre le sujet et l'objet visé. L'aspiration existentielle est comprise ici comme l'attente de réalisation du sens de son existence.

Le goût

Françoise souligne la récurrence d'un goût pour le dessin et l'activité manuelle depuis l'enfance : « à l'adolescence et même avant l'adolescence, j'ai toujours aimé dessiner, faire un

peu de mes mains, j'aimais beaucoup les travaux manuels, etc. ». Cela semble donc une inclination naturelle bien éprouvée dans le temps. En cohérence avec ce goût récurrent, Françoise se spécialise en lycée dans le domaine artistique avec un bac option « histoire de l'art et dessin »⁶⁶. Ceci « m'a permis de me révéler quelque part : enfin, j'ai pris beaucoup de plaisir à ce cours, on en avait trois heures par semaine ». Le mot « révéler » semble signifier une prédisposition déjà présente qui s'est manifestée « enfin » à la faveur d'un enseignement spécialisé. Cela suscite chez Françoise de l'enthousiasme : « on nous demandait de nous exprimer un petit peu sur... voilà, le plan artistique et je trouvais ça formidable ». Cet enthousiasme semble lié à l'expression authentique de soi.

A côté de ce goût pour le domaine artistique, les propos de Françoise révèlent aussi un attachement au concret, et au contraire au peu d'attirance pour la théorie. Pendant ses études de puéricultrice, cela apparaît nettement. Françoise ne semble vraiment s'épanouir que quand elle peut expérimenter et être sur le terrain, s'empoigner avec la réalité concrète. Cela l'a réjouie, alors qu'un savoir livresque l'ennuie.

[...] j'ai trouvé ça assez difficile parce qu'il fallait produire beaucoup de travail personnel, etc. Ce que j'aimais beaucoup moi, c'est en stage, des cours, je trouvais ça assez pesant : tout ce qui est théorie, j'avais un peu de mal avec ça. Par contre, les stages, c'était formidable. Donc j'avais vraiment hâte d'être professionnelle et sur le terrain.

On peut ainsi remarquer son attirance pour l'artisanat d'art : « la seule chose qui, comment dire... qui me faisait envie, c'était de manipuler des matières, faire du beau ». L'artisanat d'art concilie en effet ce goût de l'expérience concrète, qui existe dans le rapport direct avec la transformation d'une matière, et ce souci de la réalisation de beaux objets. Quand Françoise dit « la seule chose [...] qui me faisait envie », cela semble être non pas comme l'existence chez elle d'un seul type d'envie (le reste de son propos manifeste bien qu'elle a d'autres envies, comme de s'occuper d'enfants par exemple), mais comme le cœur de son aspiration professionnelle, c'est-à-dire ce qui suffit à la combler professionnellement.

Le métier de tapissière n'est alors pas la seule option possible. Comme cela sera manifesté un peu plus bas, Françoise discernera selon d'autres critères à quel type d'artisanat elle souhaite se consacrer. Mais là encore, il semble que c'est l'expérience concrète qui peut, plus adéquatement, révéler à Françoise ce qui lui convient. C'est comme cela qu'elle apprend le mieux : « il faut aller voir les gens travailler quand on veut changer. Il faut, je pense,

⁶⁶ Bac A7 de l'époque.

prendre contact, être en lien pour comprendre quelle est la réalité du métier ». Ce conseil qu'elle donne, Françoise se l'applique à elle-même : « le tapissier qui, potentiellement, pouvait me former, souhaitait que je fasse une semaine à l'essai, pendant l'été, juste avant de commencer la formation. [...] Ç m'a convaincue que c'était ça que je voulais faire. Et voilà ! ».

Françoise fait état de ce qu'elle apprécie pendant cette semaine probatoire. On retrouve l'importance du contact avec la matière, avec la manipulation du tissu. Françoise se sent bien dans ce milieu de l'artisanat d'art, et de la tapisserie en particulier. « Sans aller plus loin » pourrait signifier qu'il n'est pas nécessaire de chercher autre chose et qu'elle a comme trouvé son lieu propre, c'est-à-dire là où elle se sent en congruence avec elle-même.

J'ai aimé cette atmosphère qui se dégageait de cet atelier ; toute la partie « tissu » parce que c'est aussi [...] c'est bien, au final, le tissu qui va nous guider, c'est-à-dire le tissu de finition : ce contact avec cet élément. Et puis tout le contact avec cette matière qu'on utilise, je trouvais ça formidable : un ressenti de bien-être dans ce local ; c'est léger, c'est bien. Sans chercher à aller plus loin, j'ai senti que je pouvais y passer du bon temps.

Par ailleurs, un autre aspect du métier d'artisan la séduit, celui de l'autonomie : « j'avais plus envie de devoir me gérer toute seule que... de rendre des comptes en permanence ». Elle semble souhaiter s'extraire des pesanteurs administratives qu'elle a rencontrées dans le fonctionnement d'une structure comme la crèche pour pouvoir mener ses affaires comme elle l'entend.

Tous les éléments suivants ont ainsi été pris en considération pour identifier l'attrait pour le métier de tapissière : goût du beau artistique, importance du concret, attirance pour la vie en atelier, et une plus grande autonomie dans le travail.

Ces goûts, pour essentiels qu'ils soient, semblent s'enraciner dans une aspiration existentielle sous-jacente.

L'aspiration existentielle

Françoise, cela a été mentionné plus haut, a pu répondre par son métier de puéricultrice à une interrogation existentielle sur la mort et la maladie. Cela ne signifie pas pour autant qu'elle ne porte plus d'aspiration existentielle. Françoise a d'abord conscience qu'en choisissant le métier d'infirmière-puéricultrice, elle a ignoré son goût pour l'art : « quand j'ai choisi le métier d'infirmière, dans un premier temps, je laissais de côté une partie de mes envies ». Ce goût pour l'art et le dessin, comme cela a été mentionné plus haut, s'est révélé

pendant les années de lycée, mais n'a pas pu s'exprimer pendant son activité d'infirmière-puéricultrice :

[...] quand j'ai choisi le métier d'infirmière-puéricultrice, j'ai laissé de côté tout cet aspect créatif que j'avais en moi, parce que je pense que je l'avais, de m'intéresser aussi à ce qu'était l'art avant, etc., d'aller fouiller, de croûtre les œuvres, etc. ça, ça m'a vraiment passionné. Donc, je sentais que j'allais, peut-être, retrouver ça, ce plaisir de croûtre, de reprendre contact avec ce bonheur que j'avais eu au lycée, finalement.

Mais les propos de Françoise manifestent plus qu'un désir et un regret. Ils comportent aussi la marque d'une sorte de nécessité intérieure. En parlant de l'activité artistique elle dit par exemple : « j'étais là où je devais être. J'avais vraiment le sentiment d'être là où je devais être ». Le mot « devoir » semble signifier ici une obligation de répondre à un appel à être soi. Et quand Françoise envisage une formation manuelle pour revenir à ses premières amours, elle affirme : « c'est ça, ça s'est imposé ». Il s'agit donc plus que de faire une activité qui lui plaît ; on pourrait penser que ce serait comme la réponse à une aspiration existentielle à devenir en acte ce qu'elle ne porte en elle qu'en puissance. Si cet appel prend la forme d'une injonction, on peut cependant remarquer que cela ne signifie pas pour la liberté une contrainte, mais plutôt le moyen de s'accomplir. Françoise, comme sujet, pourrait toujours renoncer à répondre à cet appel ; mais ce serait alors au détriment de l'effectuation au moins partielle du sens de son existence. A cette époque-là de sa vie, devenir tapissière pourrait être vu comme étant une réponse à une injonction du soi.

L'estimation de caractéristiques objectives

Ce regroupement désigne la prise en compte des caractéristiques objectives internes ou externes à l'individu pour évaluer la faisabilité de l'orientation envisagée. Les caractéristiques objectives désignent ce qui existe indépendamment de la volonté du sujet mais qui est visé par le sujet. Parmi les caractéristiques internes, ont été repérées les dispositions du caractère et les qualités acquises ; parmi les caractéristiques externes, on compte les caractéristiques de l'activité envisagée, la viabilité économique, et l'environnement de travail.

Les dispositions du caractère

Si Françoise apprécie grandement l'artisanat d'art, elle n'a eu guère l'occasion d'expérimenter ses talents en ce domaine, même si elle semble en avoir le pressentiment : « Et quand j'étais enfant, je n'ai pas eu l'impression d'avoir été encouragée dans ces possibilités que j'avais, peut-être ces dons que j'avais ». Elle n'a en tout cas pas expérimenté une absence de

talent, mais ce qui est marquant est son caractère volontaire. Elle est très déterminée dans ce qu'elle fait, ce qui entraîne une confiance dans ses capacités à aboutir dans ce qu'elle entreprend. Ainsi dit-elle par exemple : « c'est peut-être comme une revanche de se dire : J'y reviens ! Je suis têtue ! C'est quand même ça qui me fait envie ! C'est quand même ça que j'ai envie de faire, c'est quand même ça qui me porte, qui me motive ».

Cette détermination de sa volonté est un appui pour mettre en œuvre les moyens de réaliser ses aspirations.

Les qualités acquises

Françoise a pu développer des qualités, fruits d'expériences variées et qui peuvent lui servir dans sa nouvelle activité. Elle mentionne notamment des qualités acquises lors de sa longue expérience de puéricultrice : « il fallait qu'on soit très observateur, finalement et très observateur de l'enfant qui ne parle pas mais qui exprime avec son corps certaines choses ». Apprendre donc à regarder, être attentif à la réalité qui se présente à soi, avec une exigence d'analyse du problème rencontré et de pertinence dans la réponse à apporter, sont sans doute des qualités utiles dans un tout autre domaine qu'est la réparation de fauteuils.

Par ailleurs, Françoise a l'habitude d'utiliser ses mains à l'occasion des soins prodigués aux enfants : « Alors c'est vrai qu'en tant qu'ancienne puéricultrice, je suis assez précise dans mes gestes. Et j'aime, effectivement, rendre un travail minutieux et pas... le mieux fini possible ». Cette précision du geste lui serait sans doute utile dans son travail de tapissier.

Enfin, Françoise anticipe qu'elle devra travailler à son compte et donc se préoccuper de l'aspect financier. Son activité de puéricultrice ne l'y avait pas préparée, mais une expérience de vendeuse-représentante lui a révélé qu'elle en était capable. Grâce à une amie elle intègre une équipe « *Tupperware* », ce qui lui donne de découvrir la dimension commerciale d'une activité professionnelle, et ainsi de se préparer à ce qui sera sa prochaine activité.

Donc, ça m'a été profitable pour la suite parce que, du coup, il fallait démarcher, il fallait faire des comptes, manipuler un peu de l'argent. Ce que je n'avais pas eu, potentiellement, trop l'occasion de le faire avant. C'est-à-dire que le salaire tombait sans que je me pose trop de questions. Donc, oui, du coup, je rentrais dans quelque chose d'un peu plus concret, financièrement. Donc ça m'a aidée aussi pour mon métier de tapissier.

L'effort que Françoise a fourni afin de mettre de l'argent de côté pour sa formation de tapissière (3000 €) a été aussi utile pour la préparer à travailler à son compte, et lui apprendre qu'elle en est capable.

Les caractéristiques de l'activité envisagée

Françoise n'évoque pas spécifiquement l'activité de tapissière au moment du discernement. Sans doute ne la connaissait-elle pas précisément avant d'avoir été formée. Cela peut signifier que l'important pour elle n'est pas l'activité spécifique de tapissier, mais l'artisanat d'art. Ceci est confirmé par le fait que Françoise envisage d'autres métiers comme celui de vitrailliste, par exemple. On peut cependant remarquer que pendant son stage probatoire d'une semaine, Françoise a pu observer ce qui se vit dans un atelier de tapissier, et ainsi comprendre la spécificité du métier avant de s'engager dans la formation.

En revanche, Françoise anticipe bien qu'étant à son compte, elle doit faire face à des exigences économiques : « chose complètement nouvelle pour moi, chercher des clients, chiffrer mon travail, ce qui était pour moi, une grande, grande nouveauté ». Même si ce n'est pas ce qui l'attire dans le métier, Françoise est bien consciente de la nécessité d'intégrer cette dimension dans son discernement.

La viabilité économique

Françoise se pose la question de la viabilité économique de sa future activité. Pouvant déjà toucher sa retraite de puéricultrice, les revenus de sa future activité n'ont pas besoin d'être équivalents, semble-t-il, à ceux de sa précédente activité : « Alors, en vivre, ça complète ma retraite, c'est pas exceptionnel, évidemment. Mais voilà ! Après, nos enfants sont tirés d'affaire. Notre maison est payée. Mon époux... nous permet de vivre confortablement ». Vu sa situation familiale, Françoise juge que sa nouvelle activité est compatible avec les besoins à venir de sa famille. Elle inclut ce paramètre dans son discernement. On peut noter l'importance de l'avis de l'époux de Françoise, et cela montre semble-t-il que la décision d'orientation professionnelle s'insère dans une visée plus large où l'équilibre familial et conjugal est déterminant. Sans l'accord de son époux, Françoise aurait hésité davantage à se reconverter professionnellement.

Ce qui a été décisif... déjà que mon époux accepte, que je bifurque comme ça et que, potentiellement, en termes de revenus, on baisse quand même en revenus. Il nous restait un enfant à charge qui, potentiellement, pouvait continuer à faire un peu d'études.

Par ailleurs, on peut aussi relever une exigence de rentabilité. Il ne s'agit pas seulement de se faire plaisir en changeant, il semble aussi qu'il faille que cette activité, pour être acceptable, peut-être moralement, soit équilibrée économiquement. Françoise n'envisage pas sa future activité comme un *hobby*, mais comme un travail, même si elle espère bien en retirer

satisfaction. « Il fallait à un moment donné, qu'il y ait retour sur investissement parce que c'est une formation qui m'a coûté 3 000 € ».

L'environnement de travail

Françoise prévoit d'abord de travailler comme salariée dans un atelier de tapissier, mais cela ne s'avère pas possible. Elle doit ainsi envisager de travailler à son compte : « je me suis mise à mon compte parce que ce tapissier avait pensé pouvoir m'embaucher à mi-temps, dans un premier temps, puis il s'est rétracté. Donc je me suis dit qu'il fallait que je me prenne en charge ». Françoise a donc dû examiner une autre modalité d'exercice du métier de tapissière qui impliquait notamment de travailler seule, ce qui s'avère nouveau pour elle : « n'ayant jamais travaillé seule, toujours dans une grosse équipe en crèche, on était 25 adultes pour 80 enfants : c'étaient de grosses unités avec toujours la possibilité parce qu'il y avait une autre infirmière puéricultrice en direction avec moi, il y avait toujours la possibilité d'échanger sur nos pratiques ». Françoise évalue donc que cette solitude peut lui convenir, ou en tout cas ne constitue pas un obstacle insurmontable pour pouvoir faire le métier choisi.

La formation requise

Françoise n'a aucune compétence en artisanat et doit donc se former. Elle cherche alors des renseignements, dans un premier temps sur le métier de vitrailliste : « je me suis activement remise, activement je suis retournée au Centre de formation des apprentis de la Chambre des métiers et de l'artisanat, justement pour voir le métier de vitrailliste ». C'est là qu'elle découvre aussi la formation et le métier de tapissier. Comme l'activité de tapissier est plus facile à pratiquer et à mettre en place elle choisit la formation à la tapisserie plutôt qu'au vitrail : « le métier de vitrailliste m'a, un moment donné, titillé surtout qu'on avait une formation à quelques kilomètres d'ici, [...] là où, finalement, j'ai fait ma formation de tapissière en 2011. Je me suis dit que, finalement, tapissier, c'était sans doute plus facile aussi après, de travailler à son compte que vitrailliste ». On peut voir par cette hésitation que l'essentiel pour Françoise est de devenir artisane d'art. Tel est son but. Elle discerne entre le métier de vitrailliste ou de tapissière quel est le moyen le plus adapté d'y arriver, et par pragmatisme elle considère que l'activité de tapissière est plus facile à mettre en œuvre. Ce n'est plus alors un critère artistique qui décide du métier particulier.

La formation de tapissier est par ailleurs ouverte aux adultes : « on peut faire un CAP⁶⁷ en une année au lieu de trois puisque, du coup, là, c'était trois ans pour les plus jeunes ». Françoise a donc trouvé une formation qui lui est adaptée. Elle a là encore trouvé le moyen adéquat d'arriver à sa fin.

Tableau 7

Récapitulatif des points d'attention et des thèmes émergents : Entretien avec Françoise

Super-thèmes	Appétence	Estimation de caractéristiques objectives
Thèmes	Goût <ul style="list-style-type: none"> - Pour le beau - Pour le concret - Pour la vie en atelier - Pour l'autonomie dans le travail Aspiration existentielle <ul style="list-style-type: none"> - Appel à être soi 	Qualités internes <ul style="list-style-type: none"> - Les dispositions du caractère <ul style="list-style-type: none"> • Détermination - Qualités acquises <ul style="list-style-type: none"> • Observatrice • Précision du geste • Gestion commerciale Caractéristiques de l'activité envisagée <ul style="list-style-type: none"> - Viabilité économique <ul style="list-style-type: none"> • Compatibilité avec la situation familiale • Rentabilité suffisante - Environnement de travail

4.1.1.4 Du discernement à l'engagement

Françoise a énoncé le désir qui peut éclore à l'occasion de l'opportunité de prendre sa retraite : « la seule chose qui, comment dire... qui me faisait envie, c'était de manipuler des matières, faire du beau ». Tel semble être vraiment ce qu'elle vise à travers l'exercice du métier de tapissier. Françoise a par la suite évalué la faisabilité d'un tel désir, tant du point de vue de ses capacités que des conditions économiques. La décision d'entrer en formation a été sans doute un grand pas pour concrétiser son désir, et en même temps le moyen de l'éprouver. Il n'en reste pas moins qu'il a fallu pour Françoise un moment pour se lancer. Cela ne lui semble pas difficile : « Mais je ne suis pas quelqu'un qui hésite longtemps, en tout cas. En général, quand j'ai quelque chose en tête, je mène à bien mon affaire sans trop douter, d'ailleurs, d'y arriver. Bon, voilà ! ». Le passage du discernement à la décision n'a donc pas été problématique pour Françoise, et cela peut s'expliquer par plusieurs facteurs : le désir de Françoise est suffisamment fort ; le discernement sur la faisabilité de son projet a été mené avec attention et l'entourage affectif y est favorable ; et enfin, Françoise semble avoir un

⁶⁷ Certificat d'aptitude professionnelle.

tempérament qui fait passer facilement à l'action et possède une bonne confiance en elle qui lui donne de ne pas trop douter.

Il convient maintenant d'examiner en quoi Françoise dit qu'elle est satisfaite dans sa nouvelle activité pour s'assurer de la concordance entre ce qui a été anticipé pendant le discernement qui précède la décision et ce qui est vécu concrètement dans sa nouvelle activité de tapisserie.

4.1.1.5 La satisfaction de Françoise dans son activité professionnelle

Françoise apprécie sa nouvelle activité notamment pour son caractère concret : « alors, ça me donne satisfaction dans la mesure où c'est un travail très concret ». Le résultat apparaît plus rapidement qu'en puériculture où les résultats du travail, pourtant concret également, n'apparaissent qu'avec le temps long du développement de l'enfant ; « le nouveau travail, c'est beaucoup plus rapide, finalement. C'est-à-dire qu'on prend un fauteuil en très mauvais état et on le rend très joli et bien fini. Et là...[...] Et là, la satisfaction, c'est le plaisir du travail bien fait, le travail manuel bien fait ». La tapisserie permet effectivement des réalisations concrètes et manuelles dont on voit le résultat immédiatement le geste accompli ; elle requiert aussi un soin et une maîtrise particuliers pour que le travail soit bien fait et que le résultat soit beau ; toutes ces caractéristiques étaient bien anticipées lors du discernement et Françoise semble vraiment valorisée par sa nouvelle activité : « c'est très gratifiant [...] de rendre un travail qu'on a essayé de faire le mieux possible. Et c'est vrai que c'est gratifiant ! C'est quelque chose de très direct comme ressenti ». L'adjectif « gratifiant » semble montrer que sa nouvelle activité contribue à valoriser Françoise à ses propres yeux et que c'est quelque chose qu'elle éprouve directement. Elle se sent valorisée par le travail bien accompli, ou en tout cas le « mieux possible » marquant encore ici ce souci du bel ouvrage.

Françoise appréciait aussi le milieu de l'artisanat d'art et de l'atelier ; son activité, bien que souvent solitaire, lui donne cependant l'occasion d'être en relation avec ce milieu, ce qui la réjouit :

[...] et puis après, ce sont toutes les nouveautés qui se sont présentées à moi et j'ai pris, finalement, au fur et à mesure, beaucoup de plaisir : visiter des éditeurs de tissu à Paris, aller, puisque tous les ans, par exemple, il y a, au mois de janvier, tous les éditeurs de tissu qui font trois journées de portes ouvertes aux professionnels comme aux particuliers. Là, c'est un festival de belles choses à voir, de beaux tissus, découvrir les nouveautés. Ils mettent leurs vitrines. Il y a un thème qui est donné tous les ans et donc, ils mettent leurs vitrines en avant. C'est un régal ! Franchement c'est un régal ! On voit de belles choses. [...] Et

puis tous ces tissus de créateurs qui sont justes magnifiques ! Ça redonne envie, quand on voit ces nouveautés : « Avec ça, on pourrait, peut-être faire ci, faire ça ! » C'est très dynamisant comme démarche !

L'activité de Françoise lui donne ainsi d'être au contact d'un milieu qu'elle apprécie tout particulièrement et dont elle avait déjà découvert des aspects au lycée et surtout dans sa formation. Ce contact accroît sa vitalité, son énergie et lui confère de l'enthousiasme.

La satisfaction éprouvée par Françoise dans l'activité même de tapissière et grâce à l'environnement qu'elle peut alors côtoyer n'empêche pas la reconnaissance d'inconvénients, notamment un plus grand stress que dans son activité de puéricultrice :

Et puis, c'est vrai que c'est assez, étonnamment, c'est un travail qui est plus stressant pour moi que mon précédent travail parce que, comme je l'expliquais tout à l'heure, je suis seule à l'assumer et que, du coup, parfois, ça m'empêche de dormir. Je me dis comment je vais y arriver sur ce truc-là alors que, quand je travaillais auprès des enfants, l'affaire était plus évidente pour moi. Peut-être aussi avec l'expérience qui me faisait, du coup, plus sereine sur ce premier travail.

Françoise mentionne plusieurs fois que la légitimité dans le métier est longue à acquérir (dix ans selon elle), et on peut relier son stress à son désir de bien faire.

Par ailleurs Françoise souligne « la solitude de l'artisan dans son atelier ». Cela semble lui peser de temps en temps, mais Françoise fait en sorte de l'atténuer :

C'est pour ça que j'aime essayer, déjà garder contact avec les personnes avec qui j'ai été formée, faire des formations à l'extérieur : ça redonne aussi un peu de dynamisme. On échange nos pratiques. On échange sur nos savoir-faire. Et ça je trouve que c'est fondamental ! Parce que rester seule face à son ouvrage, alors c'est très reposant, c'est très agréable, mais on a aussi besoin de contact. Et du coup, j'essaie de trouver.

Sa précédente activité la faisait toujours travailler en équipe, et la solitude est maintenant à apprivoiser. Françoise arrive à trouver des moyens pour l'atténuer, mais cela ne semble pas du tout remettre en cause son changement d'activité, bien au contraire, puisqu'elle regrette même de ne pas avoir été artisan dès le début de sa carrière. Même si Françoise reconnaît que le métier de puéricultrice possède intrinsèquement de belles qualités, elle considère que ce n'était pas ce qui lui a permis de se révéler ; elle s'est « un peu oubliée » comme puéricultrice. Ce n'était pas ce qui rejoignait son désir, contrairement à sa nouvelle activité de tapissier. Les conseils raisonnables de ses parents étaient dictés par la préoccupation bien compréhensible de trouver du travail, mais non pas l'attention à l'accord de Françoise à l'activité. Il y a alors peut-être un sentiment sinon de gâchis au moins de

tristesse, voire d'amertume. En tout cas, Françoise manifeste le désir de rattraper le temps perdu pour ne plus « s'oublier », c'est-à-dire, quasi grammaticalement, ne plus oublier son soi.

[...] j'ai pu, du coup, avoir, *a posteriori*, des regrets d'avoir été puéricultrice. Et je me suis dit : « ces 25 ans-là, finalement, ont caché tout ce que j'avais ailleurs ». Et j'ai eu l'impression d'avoir perdu du temps. Alors qu'en tant que puéricultrice, j'ai fait des choses qui étaient belles, je pense, ou d'avoir participé, en tout cas, à de très belles expériences, d'avoir noué de belles relations avec les gens.

C'est ainsi que Françoise compare avec sa nouvelle activité qui lui donne satisfaction et lui permet de renouer avec des motivations anciennes :

Mais, finalement, là où je crois que je suis le mieux, c'est dans le métier que je fais ou un autre : j'aurais pu être artisan ébéniste ou artisan, je pense que j'aurais eu le même plaisir. Donc, finalement, à l'époque, mes parents m'avaient dit : « Tu trouveras plus facilement de travail en tant qu'infirmière qu'en tant que décoratrice » J'ai écouté leurs paroles qui étaient sages, en effet, j'ai trouvé facilement du travail. Mais je me suis peut-être aussi, un peu oubliée. Et quand j'étais enfant, je n'ai pas eu l'impression d'avoir été encouragée dans ces possibilités que j'avais, peut-être ces dons que j'avais. Et c'est peut-être comme une revanche de se dire : « J'y reviens ! Je suis têtue ! C'est quand même ça qui me fait envie ! C'est quand même ça que j'ai envie de faire, c'est quand même ça qui me porte, qui me motive ».

Les inconvénients rencontrés par Françoise (stress, solitude, auxquels on pourrait ajouter la nécessité de chiffrer son travail) n'empêchent nullement l'enthousiasme et le surcroît de vitalité que Françoise découvre dans sa nouvelle activité. Au contraire cela semble plutôt l'occasion d'un défi à relever, ce que Françoise appelle « sortir de sa zone de confort » :

[...] j'aime assez, finalement, sortir de ma zone de confort. Oui, je trouve que c'est là qu'on se révèle être la personne qu'on est, souvent, je trouve que c'est assez révélateur. Et puis on trouve des ressources en soi, peut-être, qu'on n'imaginait pas. C'est-à-dire que moi, je ne suis pas, potentiellement, quelqu'un qui aime chiffrer les choses, etc. Mais là, je suis bien obligée de le faire. Finalement ça le fait, puis on y arrive. Et puis, il faut se faire un peu confiance aussi. Oui, sortir de sa zone de confort, j'aime ça, en règle générale !

Vitalisée par sa nouvelle activité de tapissier, Françoise semble facilement relever le défi d'activités périphériques auxquelles elle n'était pas préparée. Françoise relie ce surcroît d'énergie et de vitalité à une révélation de soi permise par sa nouvelle activité :

[...] quand on est toujours dans quelque chose de répétitif, même si on aime faire quelque chose de répétitif, on met de côté, je pense, une partie de soi parce qu'on ne nous demande pas de faire autre chose. Et quand on sort de sa zone de confort, je trouve qu'on vient rechercher des ressources en soi qui sont présentes et qu'on

n'a pas eu l'occasion d'exprimer, finalement. Et je trouve que c'est ça qui est super : on se révèle, finalement...

Ne pas s'oublier, se révéler ; à travers son activité de tapissier, Françoise semble indiquer la cause de sa satisfaction. Elle peut exprimer ce qui n'était qu'en puissance en elle, être créative et s'accomplir, c'est-à-dire accomplir les promesses de sa personne, ce qui est pour elle source de vitalité et de grande satisfaction.

4.1.2 L'entretien avec Joseph

4.1.2.1 La présentation de Joseph

Joseph a 37 ans au moment de l'entretien. Après des études supérieures de commerce et l'obtention d'un Master, il a travaillé dans de grands groupes de plusieurs milliers de personnes tout d'abord comme contrôleur financier dans le bâtiment, puis dans le secteur du marketing comme chef de produit dans les télécommunications. Durant cette période de six ans, Joseph s'est marié et a eu trois enfants.

Il y a sept ans et après mûre réflexion, Joseph décide de quitter son emploi dans les télécommunications et de devenir charpentier. Pour cela il entre dans une entreprise de charpente et prépare un Certificat d'aptitude professionnelle (CAP) "charpente-bois" en alternance (quatre semaines dans l'entreprise et deux semaines à l'école). Cette entreprise l'embauche à l'issue de sa formation.

Pendant ces sept années, la famille s'agrandit avec la naissance de deux enfants. La réduction du salaire par deux et les besoins d'une famille de désormais cinq enfants font que la situation financière est plus difficile et que le niveau de vie a considérablement diminué.

Dès sa reconversion professionnelle, Joseph a le projet de créer sa propre entreprise de charpente. Au moment de la rencontre, il est sur le point de réaliser ce projet qui permettrait notamment d'améliorer sa situation matérielle. Il reste que l'entretien a porté essentiellement sur le passage, sept années plus tôt, de chef de produit dans les télécommunications au métier de charpentier dans une PME.

4.1.2.2 Ce qui a amené Joseph à changer d'orientation

Avant de changer d'orientation professionnelle, Joseph se lasse de son travail et en parle sans enthousiasme : « j'avais mon travail un peu harassant, un peu répétitif dans des bureaux ». Même s'il reconnaît qu'il a pu avoir à ce moment de « très bonnes expériences professionnelles », il ne se sent pas bien et remet ainsi en cause sa situation.

Je n'étais pas bien avant : psychologiquement, j'étais dans le doute, la recherche perpétuelle. Comme je pense que le doute a créé un peu ce mal-être et... Le doute a créé le mal-être au niveau professionnel, c'est-à-dire que, j'ai, avant tout, cherché ce que je voulais pour moi, pour mon avenir.

Le doute engendre une recherche perpétuelle de ce qu'il veut pour lui-même et une inquiétude au sens où il cherche ailleurs que dans ce qu'il vit, ce qui pourrait le satisfaire. Selon l'étymologie du mot, l'inquiétude signifie être privé de repos ; il est intérieurement agité. Constatant une gêne importante dans ce qu'il vit professionnellement, il en vient à se demander ce qu'il veut pour son avenir, ce qui pourrait être interprété comme ce qui lui convient, comme personne singulière. Cette absence de concordance entre ce qu'il vit et ce qu'il est ou fait, est confirmée dans la suite du propos : « professionnellement, ça n'allait plus trop aussi parce que je n'étais plus en phase ». Le mal-être psychologique est expliqué par Joseph par un déphasage entre son activité professionnelle et lui-même ou ce qu'il aimerait faire, c'est-à-dire par une non-concordance. Et ceci a des conséquences sur son engagement au travail et éventuellement par la suite sur sa réussite : « vraiment je n'avais plus la motivation professionnelle pour faire tous mes objectifs ».

Joseph entre ainsi en phase de discernement. Pendant cette phase, il rencontre un ami devenu charpentier. Cet ami réveille en Joseph ce qui était déjà présent, mais qui n'était pas mobilisé dans un projet professionnel. Cette rencontre est un élément déclencheur de sa réorientation, mais n'est pas à l'origine de l'idée de la reconversion dans la charpente.

Mon ami qui est devenu charpentier avant, avait fait germer en moi l'idée. Et, en fait, l'idée était déjà là. Juste que j'ai mis un an à me convaincre que, bizarrement, ce que lui avait choisi, c'est ce que je voulais aussi choisir [...]. Il avait pointé du doigt l'idée de tout ce que je désirais, inconsciemment peut-être, déjà, et que j'ai mis du temps à réfléchir.

Pour Joseph, cette rencontre ne créerait donc pas un désir mais le révèle. Selon lui, il n'avait pas conscience, avant la rencontre, de ce qui était déjà en lui, mais qui n'était pas explicitement présent à son esprit. Il réalise que ce qui rend heureux son ami est cela même qui est susceptible de lui convenir. L'image de la germination employée par Joseph pourrait signifier le temps qu'il faut à une idée pour se déployer, comme la plante à partir de la graine. On pourrait penser que c'est le temps du discernement qui serait alors comme une clarification d'une aspiration au départ confuse.

Il s'agit maintenant d'examiner les points d'attention du discernement de Joseph, c'est-à-dire ce qui lui a permis d'identifier que le métier de charpentier lui conviendrait et lui serait source de satisfaction.

4.1.2.3 Les points d'attention identifiés par Joseph pour discerner sa nouvelle orientation

On retrouve ici les super-thèmes et les thèmes qui ont émergé de l'analyse des verbatim. Par souci de clarté, une définition de chacun des super-thèmes est d'abord proposée, puis des thèmes. Mais c'est à partir des analyses des verbatim qu'a d'abord émergé des thèmes qui ont pu alors être regroupés en super-thèmes. Ce qui est premier dans l'ordre d'exposition a été en réalité dernier dans l'ordre de la découverte.

Les appétences

L'appétence désigne ici de façon générique l'inclination qui fait tendre le sujet vers un objet. Il a été repéré qu'elle pouvait revêtir ici trois grandes formes. L'inquiétude existentielle est la recherche par le sujet d'un sens à son existence et fait référence à un ensemble de convictions qui sous-tendent la compréhension de ce sens de l'existence. Elle est énoncée en premier car il semble que les deux autres formes d'appétences lui répondent. Le goût désigne un lien de convenance entre le sujet et l'objet visé, mais n'implique pas nécessairement le désir de le satisfaire. Il marque ce qui est aimé par le sujet. Le besoin suppose la présence d'un goût pour quelque chose, mais ajoute l'idée d'une tension vers un objet, tension qui requiert d'être satisfaite. A défaut, le sujet éprouve un manque qui peut être cause de mal-être, d'inconfort, ou de souffrance.

L'inquiétude existentielle

Ce discernement sur son orientation professionnelle qui s'étale sur une année a une tournure de questionnement existentiel en tant qu'il s'agit d'une interrogation sur le sens même de son existence qui se joue dans son activité professionnelle : « le discernement s'est fait en une année, en termes de temps, à réfléchir forcément sur mon avenir (mais ça faisait déjà quelques temps que j'y pensais), à réfléchir, me dire pour quoi je suis fait, qu'est-ce que je dois faire ». L'utilisation du « pour quoi je suis fait » exprimerait l'idée d'une finalité qui serait comme consubstantielle à la personne de Joseph et antérieure même à ses choix ; et le « qu'est-ce que je dois faire » ajouterait l'idée d'une nécessité de tendre vers cette finalité pour s'accomplir. A la fin de l'entretien, Joseph emploie ce verbe pronominal « s'accomplir » pour exprimer ce que lui permet de réaliser son métier de charpentier. La rencontre avec cet

ami devenu charpentier aurait révélé à Joseph un chemin d'accomplissement de lui-même par le travail de charpentier.

Joseph mentionne aussi, et à plusieurs moments, l'importance de la prière et de sa vie de foi. Le travail de maturation s'est fait notamment par la prière : « c'est en récitant le chapelet avec un ami, dans le métro, pour aller au travail en récitant quotidiennement, que l'apaisement s'est fait en moi, que la réponse s'est faite ». Mais la prière ne semble pas avoir été ce qui a créé l'idée d'orientation vers le métier de charpentier, mais ce qui a facilité, par l'apaisement, la maturation de l'idée. L'apaisement semble être le fruit de la prière, et cela semble répondre à l'inquiétude dont il a été fait mention plus haut. La prière semble avoir été pour Joseph ce qui a favorisé un climat intérieur propice à la maturation d'une aspiration au changement. Il reste que son discernement d'orientation professionnelle s'inscrit dans une orientation existentielle plus large que le seul champ professionnel. « La prière m'a aidé à m'apaiser et à trouver ce chemin [professionnel] et à me dire, non pas des certitudes mais des fins de doutes. Il y avait quelque chose... Non, enfin, c'est la suppression de la peur mais sans enlever totalement les doutes ». La conviction qu'il est accompagné par Dieu lui donne d'avancer avec confiance, même si le chemin est incertain.

Joseph en est donc arrivé au point d'identifier clairement ce qu'il veut faire. Comment passe-t-il du projet à sa réalisation ? Là encore une rencontre et la dimension religieuse sont importantes. A l'occasion de la création d'un groupe de prière, il fait la connaissance d'une personne qui allait lui donner accès au métier de la charpente. Pour se présenter à cette personne, Joseph fait simplement état de son désir de changer professionnellement du marketing à la charpente et s'enquiert à son tour de l'activité de son interlocuteur

« C'est marrant ! Moi, ça y est, je suis convaincu que je veux faire de la charpente, (je faisais du marketing). Et c'est la charpente ! » Et je lui retourne la question : « Et toi, qu'est-ce que tu fais ? » Et lui me dit : « Écoute, je travaille dans la plus belle entreprise de charpente en France. J'en suis le directeur commercial ». Incroyable ! Et je lui dis : « Est-ce que tu n'aurais pas une place pour moi en apprentissage ? – « Pas de problème ! » Et ça s'est lancé comme ça ! Entreprise dans laquelle je suis resté 7 ans.

La rencontre improbable de cette personne au moment propice est interprétée par Joseph comme le fruit de sa prière, c'est-à-dire comme une réponse opportune de son Dieu à sa demande de changement d'orientation professionnelle. Là aussi, comme pour la première rencontre, celle de l'ami qui s'est lancé dans la charpente, on remarque l'importance de circonstances extérieures. Cette rencontre est un élément déclencheur. Joseph y voit la

confirmation que le désir qu'il porte est soutenu et encouragé par Celui en qui il croit. Il comprend cela comme « un cadeau du Ciel », selon ses propres mots.

Joseph fait une lecture providentielle de la synchronicité improbable qu'il découvre alors avec joie : « incroyable ! » s'exclame-t-il avec enthousiasme. On peut aussi ajouter que le travail intérieur d'apaisement et de maturation de son désir pendant une année lui permet de saisir une opportunité quand elle se présente ; sa conscience est en éveil et Joseph fait preuve de sérendipité. On pourrait même penser que la même rencontre un an plus tôt n'aurait probablement pas provoqué les mêmes conséquences ; en tout cas, on ne sait pas si Joseph aurait été capable de formuler une demande de place en apprentissage. Il semble ainsi que la capacité à saisir des opportunités a été possible parce que Joseph était très au clair sur son désir. C'est alors qu'une opportunité peut être comprise comme un moyen adéquat d'atteindre l'objet désiré : être charpentier.

En plus de la rencontre d'un ami devenu charpentier et de l'aide de la prière, Joseph évoque aussi l'importance de son épouse « avec qui, au-delà du projet professionnel, il y avait un projet familial. Parce que l'un entraînait l'autre, des modifications, notamment financières ». On peut voir ici que le discernement n'est pas seulement d'ordre professionnel, mais qu'il intègre d'autres dimensions de sa vie, en l'occurrence ici sa vie conjugale et familiale. Pour Joseph, le projet professionnel doit pouvoir s'intégrer dans un projet plus large de vie et s'inscrit dans une inquiétude existentielle qui est de favoriser sa vie conjugale et familiale. Ceci se manifeste notamment dans les conséquences financières souvent évoquées par Joseph. Le changement d'activité allait entraîner une réduction de son salaire de moitié. Bref, Joseph et son épouse intègrent dans le discernement cette baisse de revenus, ce qui manifeste qu'à leurs yeux, la qualité de vie, non seulement de Joseph, mais aussi de la famille, s'en trouverait améliorée si Joseph est vraiment satisfait dans son travail. La baisse de revenus est vécue comme difficile et présentée comme un « sacrifice », mais est la conséquence d'un choix : « il faut savoir poser, mettre en équilibre entre bonheur et confort. Il faut savoir ce qu'on veut. C'est pas facile ! ». La satisfaction ne semble donc pas perçue comme étant liée d'abord au confort ; Joseph est conscient que cela est difficile et qu'il a eu la chance de pouvoir faire ce choix-là et aussi que cela soit accepté par son épouse.

Les goûts

Pour évoquer ce qui lui plaît, Joseph fait référence à plusieurs expériences significatives. Enfant déjà il se rappelle sa passion pour les jeux de construction. Plusieurs éléments révèlent

la passion de Joseph pour la construction : le temps qu'il pouvait y consacrer librement ; l'attention mobilisée spontanément par cette activité, alors même que spontanément son tempérament semble le disposer davantage à des activités extérieures par exemple. Et Joseph identifie aussi l'importance de constructions vers les hauteurs, ce qui se retrouvera plus tard dans la construction de charpente, car il s'agit bien d'élever une charpente qui coiffe un édifice.

[...] quand j'étais tout petit, il y avait un jeu de construction qui s'appelait les *legos*. Et je pouvais jouer des heures, alors que, moi, je suis plutôt un super actif, je pouvais rester des heures entières concentré à faire des constructions, à imaginer des choses. Et toujours cette idée d'élévation : je faisais des tours, je ne faisais pas des choses toutes plates. Il fallait du relief, et ça, ça a été, j'ai toujours aimé ça.

Le scoutisme lui a aussi permis de manifester ce goût pour les constructions. Ici, c'est la récurrence du goût pour la fabrication des « installations » qui est présente. Ce n'est pas un engouement éphémère mais un goût qui est éprouvé dans toutes ses années de scoutisme. Cette récurrence peut être comprise comme le signe d'une disposition naturelle, et tout au moins inhérente à la personnalité de Joseph.

[Dans le scoutisme] il y a cette partie qui s'appelle les "installations" où on doit créer le camp, faire des tables, des tentes, des choses comme ça, travailler le bois : ça a toujours été, on va dire, pas la matière mais le concours⁶⁸ que je préfèrais le plus [...] ça a été toujours ce que j'ai voulu gagner absolument ! Et c'est revenu toutes mes années de scoutisme. Donc, ça ne m'a jamais lâché ».

Enfin l'environnement familial semble avoir facilité le développement de ce goût pour les constructions :

[...] chez mes parents, mon père étant architecte, on a toujours fait des petites constructions, des cabanes dans le jardin, pour le bois. Puis ensuite, ça a été construire une piscine hors sol. Ensuite, ça a été de construire un abri pour faire une chambre à l'extérieur... Voilà, on a toujours travaillé manuellement et voilà !

Bref, tout au long de sa jeunesse, Joseph a pu éprouver un goût pour l'activité manuelle et la construction. Ces nombreuses expériences révèlent à Joseph que travailler avec ses mains a du sens et que cela lui convient et lui plaît ; c'est pourquoi, il apparaît pertinent de les nommer des expériences significatives. Aussi, l'effet sur Joseph de la rencontre avec son ami devenu charpentier doit-il être compris à la lumière de ces expériences significatives. L'idée de travailler dans la charpente était présente sans avoir encore « germée », car de nombreuses

⁶⁸ Lors des camps scouts, l'encadrement organise toujours différentes sortes de concours : cuisine, sport, installations, etc.

expériences ont révélé à Joseph de façon récurrente un goût, voire une passion pour l'activité de construction.

Joseph mentionne aussi d'autres aspects du métier de charpentier qui expliquent son attrait. Dans le scoutisme encore, il expérimente l'importance d'une activité dans la nature : « je voulais travailler dehors, ça date aussi, dans ma réflexion, j'ai soupesé tout mon passé. Il y a eu une grande part, chez moi, [...] il y a eu toujours la nature : travailler dehors, me sentir respirer libre et pas enfermé dans un bureau. Et donc ça a été un des aspects ». Joseph évoque aussi la satisfaction qu'il a à travailler le bois, matériau qu'il juge « noble ». Cette relation au matériau semble importante.

Les besoins

Lorsque Joseph analyse sa situation dans sa précédente activité, il identifie d'abord un manque dans la relation avec le client et corrélativement le besoin correspondant, au sens où la conscience d'un manque révèle l'importance de l'objet du besoin qui est absent. Joseph prend ainsi conscience de l'importance d'une relation de proximité avec le client, ce qui n'est alors pas le cas :

[...] parce que j'ai identifié ce qui me manquait, parce qu'il y a l'identification du manque, et, ensuite, l'identification du besoin. Mais d'abord, le manque ça a été d'avoir travaillé dans un gros groupe, un très gros groupe de plusieurs milliers de personnes [...] où on est 7 000 dans une tour, à travailler sur des projets pour des clients que l'on ne voit pas, sur des téléphones ou des forfaits de téléphone non palpables, puisque tout est technologique, pour des clients qui sont des millions, on en croise tous les jours, mais on ne travaille pas pour Monsieur Dupont, on ne le connaît pas, on ne sait pas qui c'est, on travaille pour une masse [...]. Donc là, j'ai identifié mon manque : c'est la relation client.

Ce besoin d'une relation directe au client se double d'un besoin d'être en prise avec des réalités concrètes ce qui est corrélé par Joseph à un besoin de sens : « les besoins, c'était de retrouver du sens au travail, de retrouver quelque chose de plus nature ». Le sens est relié par Joseph au besoin ; on peut comprendre cela en tant que le besoin oriente vers un but et procure l'énergie pour l'atteindre. Joseph prend donc conscience de deux besoins par l'identification de deux manques : besoin de réaliser des « choses concrètes, très concrètes et, en plus, d'avoir la satisfaction du client derrière ». Ces deux besoins semblent impérieux à tel point que les ignorer ce serait pour Joseph ne plus être en vérité avec lui-même. Parlant de son ancienne activité il confie : « je n'aurais pas pu continuer. Psychologiquement, je n'aurais pas pu continuer "à me mentir" alors que là, je suis dans la vérité ». La « vérité » qu'il découvre par la suite pourrait être comprise comme une adéquation entre la personne de Joseph et son

activité et donc comme un besoin d'être soi-même. On retrouve ici l'idée de concordance déjà évoquée plus haut, et celle-ci se manifesterait par le biais de deux besoins identifiés : une relation directe avec le client et un rapport direct aux réalités concrètes. On pourrait penser que nier ces besoins, ce serait pour Joseph ne pas être en phase avec soi-même.

L'estimation de caractéristiques objectives

Ce regroupement désigne la prise en compte des caractéristiques objectives internes ou externes à l'individu pour évaluer la faisabilité de l'orientation envisagée. Les caractéristiques objectives désignent ce qui existe indépendamment de la volonté du sujet.

Les qualités internes ont pu apparaître à Joseph comme inhérentes à sa personne. Elles ont été alors qualifiées de qualités innées⁶⁹. Elles ont pu être le fruit d'un apprentissage ou d'expériences. Elles ont alors été qualifiées de qualités acquises.

Par ailleurs, l'orientation professionnelle envisagée par Joseph présente un certain nombre de caractéristiques qui peuvent être liées à l'activité même, ou à l'environnement de l'activité professionnelle.

Enfin, l'orientation professionnelle envisagée peut requérir une formation identifiée comme un moyen utile voire nécessaire pour pouvoir exercer l'activité professionnelle.

Les qualités internes

Les qualités innées

Joseph, à travers les expériences significatives qu'il relate, identifie un don, c'est-à-dire une aptitude naturelle qu'il a constatée : « j'ai su assez rapidement dès mon enfance et par l'expérience familiale, que j'avais un "don" manuel et que l'aspect intellectuel, non pas ne m'intéressait pas du tout, mais je pense que j'avais plus de capacités manuelles qu'intellectuelles ». Joseph semble avoir identifié très tôt qu'il était doué de ses mains et cela lui semble connaturel, au sens où il s'est toujours connu comme tel et que cela fait partie de lui-même. Joseph ne dit pas qu'il n'a pas de capacités intellectuelles, ni même qu'il ne possède pas quelque disposition. Il affirme même : « je suis très curieux de nature ». Mais cette curiosité d'ordre plus intellectuel ne semble pas spontanément aussi essentielle que le don manuel.

⁶⁹ On peut discuter du caractère réellement inné des qualités. Mais l'important est ici que Joseph considère qu'il a toujours eu ces qualités ; qu'elles sont inhérentes à sa personne, et ainsi qu'elles sont innées.

Les qualités acquises

Cette attirance pour cette activité manuelle ne veut pas dire que la dimension intellectuelle n'ait pas été développée par Joseph, mais celle-ci paraît moins spontanée. Elle est d'abord le fruit d'une éducation et d'une exigence familiale (que Joseph ne semble pas juger inutile) de faire des études. « Avec mes parents, le fait qu'ils m'aient poussé dans mes études à aller plus loin, d'avoir fait un bac +5, d'avoir fait "travailler mon cerveau", j'ai acquis un certain niveau intellectuel que j'ai poussé le plus loin possible ». Ces compétences acquises par les études viennent nourrir une curiosité naturelle évoquée plus haut. Elles constituent un atout tout d'abord pour le métier de charpentier qui contient une dimension intellectuelle, comme le mentionne Joseph, mais aussi pour la poursuite de projets futurs de création d'entreprise de charpente où sa formation commerciale lui sera probablement utile.

Les caractéristiques de l'activité envisagée

Joseph identifie un certain nombre de caractéristiques liées à l'activité de charpentier. Tout d'abord, il s'agit de « réalisations de choses concrètes, très concrètes », et il a été repéré plus haut que Joseph y aspire. Plus précisément, il s'agit aussi de « travailler le bois, travailler un matériau noble, vivant, (enfin anciennement vivant puisqu'il est presque encore vivant quand on l'utilise, il est encore en vert, quasiment) ». Ce rapport au matériau est objectif ; Joseph sait que cela est impliqué par le métier de charpentier et cela rejoint un goût, là aussi clairement affirmé.

Joseph estime aussi que le métier de charpentier comporte une dimension intellectuelle moins présente dans les autres métiers manuels : « j'ai choisi un métier particulièrement, c'est le métier manuel le plus intellectuel, la charpente parce qu'il y a beaucoup de calculs, une visualisation dans l'espace ». Cette dimension intellectuelle du métier manuel de charpentier est non seulement prise en compte, mais Joseph juge que cela lui convient et lui plaît.

Joseph estime aussi que le métier de charpentier laisse suffisamment de temps et de disponibilité psychique pour laisser une place à une autre dimension de sa vie : « c'était compatible avec la vie de famille ». Aussi passionnante que peut être anticipée cette activité, Joseph prend soin d'évaluer si elle ne risque pas d'absorber son temps et son énergie au détriment de sa famille. Joseph estime probablement qu'il pourra rentrer suffisamment tôt le soir pour s'occuper de ses cinq enfants et retrouver son épouse. Par ailleurs, Joseph note à plusieurs reprises la baisse de revenus. Il sait que le métier de charpentier est moins lucratif, mais il estime qu'une vie de famille nombreuse est cependant possible avec un salaire

diminué de moitié. Joseph prend en compte cet élément objectif pour évaluer la pertinence de sa décision de réorientation.

Enfin Joseph mentionne une connotation religieuse liée au métier de charpentier : « je pense qu'il y avait, peut-être, des fantasmes de saint Joseph derrière ». Cette caractéristique peut être considérée comme objective, au sens où culturellement, l'imaginaire relie l'activité de charpentier à celle de Joseph de Nazareth, patron des charpentiers, et cette caractéristique est en adéquation avec ses convictions religieuses. Le métier de charpentier trouve une noblesse particulière puisqu'il a été exercé par celui-là même qui fut le père de Jésus de Nazareth.

L'environnement de travail

Joseph évoque peu l'environnement de travail du charpentier. Cependant deux caractéristiques se dégagent de ses propos : « j'imaginai que j'allais être bien dans mon travail, être dehors à travailler avec des hommes assez francs, avec quelque chose d'un peu rustique ». Travailler dehors est par la force des choses une obligation objective du métier de charpente et Joseph sait qu'il apprécie travailler en plein air. Par ailleurs, il semble que Joseph ait identifié des traits communs aux charpentiers : la franchise et la rusticité. Même s'il n'y a probablement là rien d'immuable et d'universel, on peut comprendre que certaines activités d'une part attirent un certain type de personnes, et d'autre part que l'activité elle-même contribue à développer tel type de qualité. Etre toujours en plein air à subir les intempéries ; porter des charges lourdes et s'exposer au risque de travailler à plusieurs mètres du sol ; autant de caractéristiques objectives qui contribuent probablement à former un caractère propre au charpentier et qui plaît à Joseph.

La formation requise

Joseph a fait cinq années d'études de commerce après son baccalauréat (Master). Mais cela ne l'a pas préparé au métier de charpentier.

[...] j'ai décidé de refaire un CAP "charpente-bois" en alternance pour pouvoir me former, parce qu'on ne fait pas de la charpente, ça ne s'apprend pas, ça n'est pas inné : il y a beaucoup de choses à apprendre, outre le savoir-faire. Il y a de la théorie, des calculs, beaucoup de dessins, de tracés qui s'apprennent. On ne peut pas croître. Et donc, j'ai refait un CAP en alternance.

Eu égard à sa fin qui est de devenir charpentier, Joseph choisit donc de se former en école, car il a identifié qu'une formation « sur le tas » n'était pas adaptée. La préparation du

CAP⁷⁰ par alternance lui semble probablement un moyen adapté et pertinent : cela lui permet d'acquérir de l'expérience et d'être rémunéré pendant le temps de la formation.

Tableau 8

Récapitulatif des points d'attention et des thèmes émergents : Entretien avec Joseph

Super-thèmes	Appétence	Estimation de caractéristiques objectives
Thèmes	<p>Inquiétude existentielle</p> <ul style="list-style-type: none"> - Trouver ce pour quoi je suis fait et s'y accomplir - Être en accord avec son Dieu - Favoriser sa vie conjugale et familiale <p>Goût</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pour l'activité manuelle et la construction - Pour la nature et grand air <p>Besoin</p> <ul style="list-style-type: none"> - D'une relation de proximité avec le client - De concret 	<p>Qualités innées</p> <ul style="list-style-type: none"> - Don manuel - Curiosité intellectuelle <p>Qualités acquises</p> <ul style="list-style-type: none"> - Formation commerciale <p>Caractéristiques de l'activité envisagée</p> <ul style="list-style-type: none"> - Réalisation de choses concrètes (les charpentes) - Calcul et visualisation dans l'espace - Disponibilité psychique facilitée - Activité moins lucrative que précédemment - Dimension symbolique et religieuse <p>Environnement de travail</p> <ul style="list-style-type: none"> - En plein air - Franchise et rusticité des charpentiers <p>Formation requise</p>

4.1.2.4 Du discernement à l'engagement

Joseph explique aussi son choix d'orientation par le fait que la charpente permet d'allier l'activité manuelle de construction et une dimension de réflexion intellectuelle. Surtout il estime parmi différents métiers manuels celui qui lui conviendrait le mieux.

[...] j'ai cherché dans le manuel quel était le métier le plus intellectuel des manuels. Et, à y réfléchir, ce n'était pas la taille de pierre parce que finalement c'est (j'ai pas envie de dire "assez simple" parce que c'est un vrai don artistique). Et là, je n'avais pas un don artistique, j'avais le don de travailler de mes mains. Donc, ce n'était pas la taille de pierre, la maçonnerie, du coup, c'est pas très intellectuel.

L'identification du métier de charpentier comme nouvelle orientation demande donc à Joseph de repérer ce qui concilie au mieux certains goûts expérimentés et certaines dispositions naturelles ou acquises. Le discernement consiste ici en une comparaison entre différents possibles (charpente, taille de pierre, maçonnerie) de même genre (travail manuel). Ces différents possibles sont examinés à l'aune de goûts et de besoins révélés par des

⁷⁰ Certificat d'aptitude professionnelle

expériences significatives passées : relation au bois, contact avec la nature et vie en plein-air, construction avec élévation, travail manuel avec une dimension intellectuelle, relation directe au client. Le temps de maturation permet finalement à Joseph d'identifier clairement l'orientation qui lui convient : « c'est devenu une évidence, en fait, assez bizarrement, comme quoi c'était la charpente. [...] Mais voilà, travailler le bois, tout ça c'était vraiment très naturel et c'était ça qui me plaisait ! ». Il est à noter que le mot naturel est spontanément employé par Joseph pour désigner l'orientation qui lui convient, ce qui peut être interprété non pas forcément comme quelque chose d'entièrement inné, mais comme ce qui est conforme à l'essence de Joseph. Par ailleurs Joseph souligne le caractère d'évidence. Il semble que cela signifie que le terme de son discernement a abouti à l'intuition de sa nouvelle orientation. Il est à noter que ce discernement de Joseph inclut aussi l'inquiétude existentielle qui a été repérée plus haut, et que le choix du métier de charpentier est en accord avec son interrogation existentielle.

Le discernement de Joseph aboutit donc à une intuition, mais sa mise en œuvre dépend d'une rencontre fortuite déjà évoquée plus haut. Il convient ici de remarquer que cette rencontre de la personne qui lui donnera l'opportunité de se former a eu un double effet : premièrement, une confortation du discernement par une lecture providentielle de l'événement et ainsi une conviction plus forte de faire le bon choix ; deuxièmement la mise en œuvre concrète du projet par l'opportunité offerte de la formation de charpentier.

Joseph peut réaliser son désir de devenir charpentier et passer de l'idée à sa réalisation en se formant par alternance, ce qui lui donne grande satisfaction. Il convient maintenant d'examiner en quoi Joseph dit qu'il est satisfait pour s'assurer de la concordance entre ce qui a été anticipé pendant le discernement qui précède la décision et ce qui est vécu concrètement dans sa nouvelle activité de charpentier.

4.1.2.5 Satisfaction de Joseph dans son activité professionnelle

Joseph éprouve une grande satisfaction à apprendre et exercer le métier de charpentier, et ne l'avait pas anticipée à ce point :

[...] je ne m'attendais pas à autant de bonheur. Vraiment, j'ai eu un bonheur qui s'estompe en fonction de certains chantiers, qui s'estompe en fonction de certaines activités [...] mais, si je dois faire une somme, c'est très, très largement positif. Et dix mille fois, alors, au moment de ma reconversion, j'ai divisé mon salaire par deux mais j'ai multiplié mon bonheur par dix mille ! Donc, pour moi, il n'y avait aucun doute, aucune question à se poser puisque le bonheur était là.

Joseph est heureux parce que les besoins qu'il avait pu identifier sont satisfaits, et qu'il a le sentiment qu'il peut s'accomplir par son activité. Cela ne veut pas dire que certaines activités ne sont pas moins satisfaisantes, mais que, au-delà des désagréments, il sait et sent qu'il s'accomplit par son métier, c'est-à-dire qu'il répond aux besoins qu'il a identifiés comme essentiels et qui s'avèrent qu'il peut les satisfaire effectivement dans l'action. Cela permet donc de dépasser les contraintes et désagréments qui apparaissent comme des aspects accessoires en considération des besoins plus essentiels qui peuvent être satisfaits dans sa nouvelle activité professionnelle. Mais cela requiert préalablement une connaissance de soi suffisante pour bien identifier les besoins qui seront source de satisfaction durable.

Il faut noter aussi que le bonheur éprouvé serait lié à la conscience d'avoir posé une décision libre. Contrairement au choix de ses études post-bac qu'il ne regrette d'ailleurs pas, il sait que c'est seulement lui qui est à l'origine du choix : « c'était purement choisi ! C'est plus "mes parents" qui avaient choisi pour moi ! Là, c'était moi ». Joseph peut donc se retrouver dans cette décision et l'assumer comme sujet, ce qui pourrait expliquer aussi qu'il est alors plus en mesure de relativiser les désagréments en considérant qu'y consentir est la condition pour satisfaire ses besoins prioritaires librement choisis.

Le bonheur éprouvé est par ailleurs lié à l'action concrète à tel point que pour Joseph la certitude d'avoir fait le bon choix n'a pu venir qu'en expérimentant sa nouvelle activité : « tant qu'on n'a pas "essayé", on ne sait pas non plus ». Et cela pourrait faire comprendre qu'il est difficile, voire peut-être impossible, d'anticiper le bonheur qui sera effectivement vécu dans la future activité professionnelle. Pour Joseph, l'expérience fut une heureuse surprise, puisqu'il ne s'attendait pas à être aussi heureux, mais cela ne signifie pas que ce ne soit dû qu'au hasard. Joseph avait en effet bien identifié ses besoins qui donnent du sens à son existence, et c'est probablement pour cela qu'il peut éprouver une réelle satisfaction à travailler dans la charpente. « Entre les manques et les besoins, ça [le métier de charpentier] répondait à tout. J'en étais... Je me suis dit que c'était la bonne [décision]. Et, aujourd'hui, je me dis que c'est la bonne ! (rire) ». La bonne décision requerrait une bonne appréhension de soi, mais seule l'expérience réelle pouvait venir la ratifier.

Joseph revient sur la nécessité d'expérimenter à propos du bonheur qu'il pouvait espérer. Seule l'expérience peut venir ratifier (ou non) ce qui a été identifié dans le discernement :

[...] ce n'est pas tellement au moment de la décision, parce que, tant qu'on n'a pas "essayé", on ne sait pas non plus. Et là, c'était plus la satisfaction d'avoir, *a priori*,

bien choisi, c'est la certitude d'avoir bien choisi. Et là, pour le coup, je vais donner un exemple, mais pendant un an où j'étais sur les chantiers, en même temps en apprentissage, je rêvais tous les soirs de charpente, tous les soirs, tous les soirs avec un bien-être : pour le coup c'était des rêves, pas des cauchemars ! Avant je rêvais de comptabilité, ce n'était pas vraiment des rêves ! Là, c'était savoir comment j'allais scier telle poutre pour que ça s'assemble parfaitement. Je visualisais mon chantier et c'était un vrai moment au réveil où je disais: « Je vais bosser mais je suis content ! » (rires !) Alors qu'avant, je travaillais sans être content d'avoir travaillé pendant mon sommeil, ça c'était... C'est la vraie différence !

Bref, Joseph est effectivement heureux d'être devenu charpentier et son discernement s'avère être juste.

4.1.3 L'entretien avec Jean

4.1.3.1 La présentation de Jean

Jean a 51 ans au moment de l'entretien. Après des études de commerce, Jean a travaillé dans le domaine de la communication au sein d'un grand groupe pendant plus de dix ans. Il y a été directeur commercial de la Régie d'une grande radio privée française. Jean est marié et a alors trois enfants.

Il y a 14 ans et après mûre réflexion menée notamment dans le cadre d'un bilan de compétences, Jean décide de quitter ce poste et accepte de prendre la direction d'une association qui accueille des personnes en situation de handicap mental et qui a la particularité de proposer une vie commune aux personnes handicapées et aux personnes qui les accompagnent. L'association se situe dans un milieu rural et développe notamment une activité viticole à laquelle sont associées les personnes accueillies. Cette association intègre aussi une dimension spirituelle d'inspiration chrétienne. Pendant cette période la famille s'est agrandie et Jean est père de six enfants.

4.1.3.2 Ce qui a amené Jean à changer d'orientation

Jean aurait pu continuer dans son activité de directeur commercial, mais commence à poindre en lui un désir de changement. Jean apprécie cette activité, mais il commence à douter de ce que celle-ci puisse le satisfaire de façon durable. Il semble se poser des questions qui concernent sa vie tout entière, ce qui peut se comprendre ici en termes de durée (toute la vie professionnelle et donc la trentaine d'années qui restent avant la retraite), mais aussi peut-être en termes de sens de sa propre vie (pas seulement sa vie professionnelle) puisqu'il mentionne aussi des raisons familiales.

Je crois qu'il y a, à la fois, une part du désir d'autre chose et peut-être aussi que ce désir d'autre chose, il survient après une phase de maturation et, peut-être aussi, d'usure. J'ai travaillé dix ans dans mon ancien métier [...]. Je travaillais dans la communication, avec des agences de publicité, des directeurs de communication des grandes entreprises françaises. Et ça a été stimulant et intéressant pendant de nombreuses années. Je crois, je ne crois pas, je suis sûr que je ne renie rien. Mais, après plusieurs années, pour des raisons familiales et professionnelles, j'ai commencé à me demander si c'était ça que j'avais envie de faire toute ma vie.

Jean tente alors de se projeter pour estimer s'il s'imagine exercer la même profession ; il ne souhaite pas devenir ce qu'il deviendrait s'il ne changeait pas d'activité professionnelle. Il se projette dans l'avenir en s'identifiant par la pensée à ses collègues, ceux probablement qui sont plus avancés en âge, et constate un décalage du point de vue des « valeurs profondes » qui l'animent, entre ses pairs et lui-même. Il ne souhaite pas vivre ce qu'il anticipe à travers eux. Cette importance des valeurs est à relier à la question du sens, ce qui peut se comprendre puisque la valeur indique ce qui, pour la personne, vaut d'être vécu et donne sens à l'activité, voire même à la vie.

[...] je me suis rendu compte qu'en fait, je ne me voyais pas vieillir dans cette profession. En regardant autour de moi, les autres personnes dans la profession, il me semble que les valeurs profondes n'étaient pas celles qui me rejoignaient ; alors je dis bien sans renier parce que j'ai été très heureux pendant ces dix années. Donc, se projeter dans le futur, ce n'est pas ça que j'ai envie de devenir, quand je voyais mes pairs.

Jean semble signifier que la cause de sa satisfaction à venir résiderait dans des considérations superficielles : position hiérarchique, avantages matériels. Et il juge que cette quête ne peut être satisfaite, en sous-entendant probablement, qu'on peut vouloir toujours plus, et ce sans fin : monter toujours plus haut, ou posséder toujours plus. Une quête sans fin implique une course en avant insensée, une soif impossible à étancher. Même s'il a apprécié l'univers de la publicité et des médias, il souhaite donc trouver autre chose pour répondre à la question du sens qu'il évoque.

Et puis une question sur le sens, aussi : étonnamment, j'ai réalisé, en cours d'emploi, qu'au fil du temps, j'avais, peut-être, fait le tour de l'intérêt, de la découverte, de l'intérêt intellectuel de côtoyer ce monde de la publicité et des médias et que, ce qui me motivait ou ce qui me donnait satisfaction (c'est peut-être un peu caricatural mais c'est quand même ça), c'est : [...] Comment je vais monter dans la hiérarchie ? Comment est-ce que va évoluer mon salaire ? Quelle sera la taille de ma voiture l'année prochaine ? Et, en fait, j'ai réalisé que c'était une quête insatiable. Mais il a fallu que je m'y confronte pour le réaliser !

Par ailleurs Jean mentionne des raisons extra-professionnelles. Il souhaite trouver un cadre qu'il juge plus propice à sa vie familiale, et qui correspond à ce qu'il a connu lui-même

dans son enfance puisqu'il dit à un autre moment de l'entretien qu'il est issu du milieu rural. La vie dans une grande métropole comme Paris ne lui donne pas l'espace et le contact avec la terre qu'il veut offrir à sa famille. Le monde de la communication l'éloigne aussi de l'enracinement rural.

Après, il y a aussi des raisons familiales. On était à Paris. On avait trois enfants. On aspirait à un autre espace, à un autre cadre de vie. Et, du coup, j'ai commencé une démarche de recherche vers quelque chose qui me parle : j'ai eu le désir de retourner vers les valeurs de la terre, les secteurs primaires.

Jean commence alors à prospecter dans la filière bois, très présente en France et se sent ainsi disposé à opérer un changement de vie professionnelle important. Il éprouve le besoin d'être accompagné pour effectuer ce virement radical alors que selon lui, la société ne dispose à ce genre de bifurcation. Il se voit confirmé dans sa volonté de changement :

[...] j'imaginai un changement radical : de passer du système de la communication, du col blanc dans les bureaux au secteur de la filière bois, c'était déjà un changement important. Et cet accompagnement m'a montré que c'était possible.

Bref, Jean est disposé à quitter son activité et son environnement de vie actuels, même si cela peut paraître peu sécurisant. C'est alors que Jean découvre fortuitement une annonce d'offre d'emploi dans le secteur du handicap au cœur d'un vignoble, orientation professionnelle pas du tout envisagée *a priori*. Jean n'avait donc pas prévu de travailler dans ce secteur social d'aide à la personne. Mais cette annonce attire sa curiosité, et le discernement va s'opérer avec le conseil d'administration de l'association, et Jean a bien conscience que ce cas de figure est peu courant. Habituellement en effet, une personne candidate à un poste parce qu'il a discerné que ce poste lui conviendrait ; et elle tente alors de convaincre son recruteur. Ici, il semble que Jean n'envisage pas d'abord d'entrer dans cette voie mais il est suffisamment intéressé voire peut-être intrigué pour entrer en relation. Le discernement va donc s'opérer non pas en amont des entretiens de recrutement mais en dialogue avec le conseil d'administration et son président.

[...] le discernement s'est vraiment fait dans la phase d'approche de cette offre d'emploi auprès du conseil d'administration de l'association. Et, finalement, avec beaucoup de liberté, parce que c'était vraiment une approche d'intérêt et ce n'était pas une approche de recherche d'emploi. [...] Moi, je n'ai pas candidaté pour cette offre. J'ai dit : « Ça m'intéresse de voir ce dont il s'agit ». Et on est rentré en contact comme ça. Au départ, on m'a dit : « Envoyez un dossier de candidature ». Et j'ai dit : « Je préférerais qu'on fasse connaissance ».

Il s'agit maintenant d'examiner à quoi il a été attentif pour discerner son changement radical d'orientation comme directeur d'une association au service de personnes en situation de handicap mental.

4.1.3.3 Les points d'attention identifiés par Jean pour discerner sa nouvelle orientation

On retrouve ici les super-thèmes et les thèmes qui ont émergé de l'analyse des verbatim. Par souci de clarté, une définition de chacun des super-thèmes est d'abord proposée, puis des thèmes. Mais c'est à partir des analyses des verbatim qu'a d'abord émergé des thèmes qui ont pu alors être regroupés en super-thèmes. Ce qui est premier dans l'ordre d'exposition a été en réalité dernier dans l'ordre de la découverte.

Jean comprend le temps du discernement comme un temps de maturation entre la découverte de l'annonce et la décision finale d'intégrer l'association et d'en assurer la direction. Il semble que la définition du poste qui figure sur l'annonce et qui va faire l'objet d'un intérêt croissant, fait écho à des aspirations existentielles fortes chez Jean. Par aspiration existentielle, il est compris ici une tension vers quelque chose de réel, sans que cela soit forcément exprimé, qui donne du sens à l'existence et qui permette de dépasser sa condition de vie présente.

Mais le discernement n'est pas envisagé seulement par Jean comme l'identification de ses aspirations existentielles ; il consiste aussi en une estimation de caractéristiques objectives liées au poste envisagé. Les aspirations existentielles et l'estimation de caractéristiques objectives constituent les deux regroupements qui se dégagent de l'analyse phénoménologique interprétative de l'entretien avec Jean.

Les aspirations existentielles

A maintes reprises, Jean évoque la question du sens et son importance, ce qui révèle l'enjeu existentiel de son changement d'activité professionnelle. Cette question du sens, en soi assez indéterminée, semble s'incarner chez Jean autour de trois thèmes principaux : l'appel du cœur, l'aspiration à vivre selon certaines valeurs, et la recherche d'unité.

L'appel du cœur

Jean, après avoir découvert l'annonce de poste et avoir rencontré son futur recruteur, a souhaité découvrir d'autres associations du même réseau pour en saisir la spécificité, s'immerger dans un établissement médico-social, et pour mieux découvrir le handicap mental

qu'il ne connaissait guère. Jean évoque alors spontanément le cœur et en laisse apparaître plusieurs caractéristiques. Tout d'abord, il semble que le cœur est ce qui saisit ce qui donne sens à l'existence et qui fait sens pour Jean. Le cœur est ce qui est en mesure d'orienter l'existence ; il est comme une boussole qui indique la direction à suivre. C'est ainsi que le cœur est directement relié à l'appel qui est ce à quoi aspire le cœur et qui l'oriente. Le cœur saisit ce à quoi Jean semble être appelé à répondre pour trouver une signification à son existence. Le cœur est comme le lieu, dans la personne, dans lequel s'origine le désir de s'ordonner à quelque chose qui a du sens. Il convient aussi de noter que le cœur n'est pas ce qui crée l'orientation, mais ce qui identifie une direction de l'appel, et décide d'y répondre. Le cœur est comme le lieu de la décision et de la réponse à l'appel identifié.

Et là, ça m'a parlé très, très fortement au cœur. C'est, peut-être, une démarche atypique de se dire : « Je laisse de côté mon intelligence, ma logique de trajectoire. J'ai envie de faire quelque chose qui a du sens ». Et je me suis laissé toucher et je me suis dit : « Ça a vraiment du sens ! ». Il y avait certainement une part d'inconscience, [...] ou de confiance à l'appel du cœur, ce désir de servir, de donner un autre sens à ma vie professionnelle [...] Et, du coup, partir à l'aventure pour servir quelque chose qui avait du sens.

On peut aussi noter que le cœur semble opposé ou tout au moins bien distinct de l'intelligence. Selon Jean il semble qu'il faille laisser « de côté [son] intelligence, sa logique de trajectoire », pour « faire quelque chose qui a du sens ». On retrouve cette même idée à d'autres moments :

Je ne sais pas si c'est très rationnel tout ce que je dis là, mais c'est... J'ai plus l'impression que c'est une question de ressenti, de rencontre, de cœur, que, je suppose, tout ce qu'il y a pour, tout ce qu'il y a contre sur une feuille. Parce que, si j'avais fait ça, je ne suis pas sûr que j'y serais allé.

L'intelligence ou la raison semblent se situer pour Jean du côté du calcul pour optimiser la trajectoire professionnelle et répondre ainsi aux canons socialement reconnus de la carrière professionnelle. Ecouter son cœur peut alors apparaître déraisonnable au sens où cela suppose de ne pas forcément adopter les critères habituellement reconnus. Cela peut alors être interprété comme une forme d'« inconscience ». Il peut paraître déraisonnable d'écouter son cœur au regard d'autres considérations, par exemple de reconnaissance sociale ou de salaire, ce que Jean évoque à d'autres moments de l'entretien. Mais suivre l'appel de son cœur peut paraître aussi déraisonnable au regard des risques encourus.

Je pense qu'il y a une part d'identification et aussi une part d'inconscience de lâcher prise : ce n'est peut-être pas très rationnel de dire ça comme ça, de répondre à une aspiration profonde, à un appel. Je ne savais pas grand-chose.

Jean ne possède pas les compétences habituelles de son futur métier. Celui-ci suppose en effet une connaissance suffisante de l'environnement médico-social, notamment du point de vue juridique et des relations avec les collectivités territoriales ; et Jean ne connaît pas professionnellement cet environnement. Bref, en risquant d'écouter l'appel de son cœur Jean peut tout à fait connaître l'échec en raison de son incompetence. S'il décide de faire le pas, c'est cependant qu'il privilégie l'appel de son cœur à la prudence de la raison, l'intuition au calcul.

Alors moi, je ne suis pas quelqu'un qui intellectualise beaucoup, qui réfléchit beaucoup. Donc la notion d'appel... Oui, je pense que j'ai mis des mots sur ce que je suis capable de dire aujourd'hui : lâcher prise, partir à l'aventure, sortir des sentiers battus, se laisser toucher, interpeller, entendre un cri... Oui, c'est devenir, c'est un peu abstrait ce que je dis, c'est devenir quelque chose qui est une aspiration profonde. Et on n'est jamais arrivé, mais c'est devenir quand même, devenir toujours.

L'appel du cœur est une « aspiration profonde » qui oriente l'existence et lui donne du sens, et cela peut paraître en opposition avec la raison. Pourtant en examinant plus attentivement, on peut noter que le cœur ne s'oppose pas, semble-t-il, à un examen d'ordre plus « intellectuel », mais que les deux peuvent se combiner. A propos de sa nouvelle orientation Jean peut en effet dire :

[...] c'était comme une conviction, un appel, une certitude, une confiance réciproque, un encouragement de ce consultant aussi avec qui j'avais fait ce bilan de compétences sous forme de maïeutique pour accoucher de quelque chose. [...] mon cœur avait été préparé, mon intelligence avait été préparée à changer de lunettes, à changer de repères, à changer de voie, à changer de vie.

Grâce notamment au travail avec le consultant, Jean s'est préparé à une réorientation de sa vie professionnelle, ce qui a mobilisé son cœur et son intelligence ; l'un est nécessaire à l'autre. L'intelligence évalue ce qui est en jeu dans telle ou telle voie et le cœur peut alors s'y porter : « changer de lunettes » amène ainsi à une nouvelle aspiration du cœur. Mais l'activité de l'intelligence peut elle-même être orientée par une inquiétude existentielle du cœur. L'intelligence cherche alors une signification plus riche capable d'étancher la soif du cœur.

L'aspiration à vivre selon certaines valeurs

Jean fait référence aussi à des valeurs qui l'habitent et il aspire à vivre en accord avec celles-ci. Ceci apparaît rétrospectivement. Il évoque les « valeurs profondes » qu'il vit depuis 14 ans dans sa nouvelle fonction, et donc bien après le temps du discernement. Ainsi, il évoque la justice, la croissance humaine, le respect, la compassion, l'humilité et l'autorité.

C'est la justice, la croissance humaine, le respect, la compassion, parce qu'il y a aussi des moments difficiles : on est un groupe de 80 personnes à travailler et vivre ensemble. C'est l'humilité : personne ne détient la vérité, on la cherche ensemble. C'est l'autorité de service : je pense, qu'en tant que directeur, on est autorité, avec la chance d'avoir un conseil d'administration, comme c'est une association. Mais c'est une autorité, pas pour un pouvoir mais pour un service.

Jean réalise que les valeurs qui l'habitent dans son activité depuis 14 ans étaient déjà présentes en lui au moment du discernement, et même avant, dans sa précédente activité. Cependant, le milieu professionnel dans lequel il évoluait était bien moins en phase avec les valeurs qu'il portait déjà.

[...] je réalise que c'étaient des choses [ces valeurs] que, déjà, j'essayais de vivre dans mon précédent environnement professionnel [...]. Et ce n'était pas tout à fait ajusté dans l'environnement où j'étais, même si c'était quand même reconnu. Mais, dans l'environnement où j'étais, il faut être plus brillant. Il fallait être le plus créatif. Il fallait être le meilleur négociateur.

Jean est déjà attaché à ces « valeurs profondes » dans sa précédente activité, et même s'il tente déjà de vivre en accord avec elles, il peut se sentir en décalage, car elles n'impregnent pas le milieu de vie professionnelle dans lequel il évolue alors. On peut ainsi comprendre que Jean espère trouver un environnement dans lequel il trouvera à vivre ces valeurs profondes en harmonie. Même s'il ne s'est pas renié lui-même dans sa précédente activité, ou plus exactement, même s'il n'a pas renié les valeurs auxquelles il était profondément attaché, Jean aspire à vivre selon ces valeurs en cohérence avec un environnement professionnel qui y est également attaché.

Enfin, dès le bilan de compétence, Jean fait état des « valeurs de la terre » et de son attachement au monde rural, monde qu'il a forcément quitté en vivant en région parisienne. Il y a chez lui une forte aspiration à retrouver ces valeurs de la terre. Au moment du discernement, alors qu'il rencontre différents acteurs de l'association, cela réapparaît très clairement. Il évoque un entretien avec un administrateur où apparemment une émotion commune à l'évocation de la terre était bien présente : « ça vibrait ! On pouvait rapidement parler un langage qui nous rapprochait ». Jean se sent proche de ce milieu et aspire à le retrouver.

La recherche d'unité

Jean aspire aussi à faire l'unité entre différentes dimensions de sa vie. Il ne s'agit pas seulement pour Jean de prendre une décision d'ordre professionnel, mais d'unifier les dimensions professionnelle et religieuse. L'association pour laquelle il envisage de travailler

propose un projet spirituel, qui intègre de comprendre chrétiennement la fragilité de la personne accueillie. Cette aspiration religieuse a mûri chez Jean qui a ainsi l'occasion d'y répondre aussi dans sa vie professionnelle. Jean anticipe qu'il pourra faire l'unité dans sa vie professionnelle future avec ses aspirations religieuses.

C'était un choix de vie, un choix de métier, de changement d'orientation professionnelle, donc il y a une part de discernement par la foi. Parce que dans une communauté⁷¹ [...] il y a cette dimension spirituelle. La partie professionnelle avait mûri dans ce coaching. Mais la partie d'engagement, l'engagement plus communautaire et spirituel, avait mûri parallèlement par des choix de vie autour de moi, de vie communautaire, d'engagements religieux...

La recherche d'unité concerne aussi le projet de vie familiale. Cela apparaît notamment au travers de ce court récit d'une anecdote vécue au moment du discernement.

Je me souviens, alors là c'est plus sur le côté spirituel, j'avais fait un temps de marche, de retraite avec un groupe et un prêtre [...] qui accompagnait ce groupe. Et, au fil de la marche, je parlais un petit peu de ce projet en posant des questions sur la fragilité, le handicap. Et puis, à la fin de la marche, cette personne avec qui j'avais échangé, m'a dit : « Il ne faut pas confondre travailler, faire le bien. Est-ce que vous avez pensé à vos besoins familiaux ? Est-ce que vous avez regardé votre femme faire des courses ? » J'étais un peu surpris. Et puis, au retour, je partage ça à mon épouse et elle me dit : « Ça, c'est super ! C'est pour qu'on se pose les dernières questions et qu'après, on lâche prise, on y aille ».

Le prêtre interpelle Jean sur la compatibilité avec la vie de famille, en supposant probablement qu'il pût y avoir une confusion des ordres entre une aspiration religieuse et les besoins familiaux légitimes. La réponse de l'épouse de Jean est très révélatrice de ce qu'elle est complètement intégrée à la décision, et donc que c'est une décision familiale qui dépasse le seul cadre professionnel. Seule une décision commune pourrait engager l'orientation professionnelle de Jean, et entraîner d'ailleurs que le risque inhérent à une telle décision soit porté par le couple. L'épouse de Jean partage cette aspiration à l'unité. Jean évoque ainsi le désir commun du couple : « on avait le désir d'unifier notre vie professionnelle avec nos valeurs personnelles et spirituelles ».

Par ailleurs, le contenu même de la question manifeste une préoccupation concernant la vie matérielle de la famille. Jean est ainsi amené, avec son épouse, à ne pas envisager seulement les dimensions professionnelle et religieuse de la décision, mais aussi familiale et

⁷¹ L'association a la particularité de proposer une vie en communauté avec les personnes en situation de handicap et celles qui les accompagnent.

matérielle. Cela manifeste ainsi en creux la préoccupation de pouvoir unifier, par ce choix d'orientation professionnelle, différents pans de l'existence.

L'estimation de caractéristiques objectives

Le discernement de Jean ne porte pas seulement sur ses aspirations. Il prend en considération un certain nombre d'éléments qui sont indépendants de ce que le sujet souhaite : les compétences que Jean se reconnaît ; la confiance qui lui est accordée : l'environnement de travail ; l'activité de directeur.

Les compétences que Jean se reconnaît

Jean s'interroge sur les compétences qu'il peut apporter et il est bien conscient de ses carences :

[...] mais moi, j'avais des compétences de gestion et de relations humaines, voilà, c'est ça mes compétences. Le reste, le médico-social, la gestion d'un vignoble, le handicap, j'ai appris et il y a beaucoup à apprendre.

Au moment du discernement, il fait donc le pari qu'il devra apprendre sur le terrain et apprendre de ses futurs collaborateurs. Ceci requiert au passage la valeur (ou la vertu) de l'humilité dont il a pu souligner l'importance pour lui, et qui explique peut-être qu'il a pu réussir dans un domaine qui n'était pas le sien. Quoiqu'il en soit, Jean identifie ce qu'il est en mesure d'apporter :

Et j'allais leur apporter toute autre chose que leur cœur de métier, mes compétences d'entreprise dans un environnement associatif.

Cet apport de Jean est ainsi cohérent avec la fonction de directeur de l'association.

La confiance accordée

Même si Jean est conscient de ses manques, il apparaît que la confiance qui lui est accordée est essentielle dans son chemin de discernement. Il affirme ainsi :

J'ai l'impression qu'il y a eu autant d'identification de moi vers cette mission qui avait du sens, que du conseil d'administration qui m'a recruté et qui s'est dit : « Ce profil-là, il est peut-être pas très chevronné dans la profession, mais il y a des qualités humaines, il y a une quête de sens, il y a un engagement personnel, il y a un engagement spirituel ». [...] On s'est choisis.

Cela peut expliquer son audace à s'engager dans une voie qui peut raisonnablement paraître risquée. Il n'est pas seul et sait que la décision de s'engager dans l'association est partagée par son conseil d'administration et son président. La confiance accordée malgré la

connaissance de ses manques lui indique qu'il peut s'appuyer sur ce conseil d'administration et ainsi construire une relation dans la durée.

Ceci explique aussi qu'en fin de discernement Jean suscite même un positionnement clair du président :

Je me souviens d'une conversation avec le président de l'association, lui disant : « Bon, maintenant, j'ai besoin qu'on sache où on va parce que je suis en train de m'engager beaucoup, affectivement dans ce projet. Et il faut que j'arrête de m'y engager si ça n'a pas une chance d'aboutir à un recrutement ». Alors qu'au départ j'avais approché la mission pour découvrir ce dont il s'agissait et non dans une logique de recrutement.

Jean a pu cheminer avec l'association et découvre son attachement croissant à ce nouveau projet professionnel. De l'intérêt mêlé peut-être de curiosité Jean éprouve maintenant un fort désir de s'y engager. La confiance tissée pendant le temps du discernement invite Jean à susciter l'expression de cette confiance pour envisager l'avenir et savoir « où on va ». Cette confiance qui lui est finalement accordée a probablement constitué un point d'attention important dans son discernement.

L'environnement de travail

Jean cherche à connaître l'environnement de son futur travail en visitant le lieu mais aussi différentes communautés du même réseau :

Et puis, de fil en aiguille, j'ai découvert le site de cette association où je travaille aujourd'hui. Et puis, je suis allé découvrir d'autres associations [du même réseau] pour m'immerger dans ce que c'était un établissement médico-social, ce qu'était une communauté [de ce réseau], ce qu'était le handicap mental (parce que je ne le connaissais pas beaucoup).

Ces visites donnent à Jean des informations professionnelles utiles pour son discernement, mais aussi lui font découvrir une qualité de relation qui le touche, et aussi lui permettent de retrouver le milieu rural qu'il apprécie :

Ce qu'il y avait de plus concret, en fait, c'est la relation aux hommes et aux femmes. Dans cette période de discernement, j'étais allé dans plusieurs communautés [...] et j'avais vraiment été touché par ces qualités de relation. Après, j'ai l'impression que les idées que je m'en faisais, c'était assez théorique : on m'avait parlé de droit social, on m'avait parlé de secteur médico-social, de financement par des administrations. En fait, ce qu'il y avait, peut-être de plus concret, c'est le rapport à l'environnement rural de l'association, aux hommes et aux femmes.

Bref, Jean est en mesure de « se faire une assez bonne idée de l'environnement physique et humain de l'association », avec notamment l'appréhension du handicap et du travail proche de la terre.

L'activité de directeur

Jean prend bien sûr connaissance de ce que ce serait sa mission et ses responsabilités dans sa nouvelle fonction. Selon ses propres mots, le directeur est

[...] chargé du bon fonctionnement de l'établissement, c'est-à-dire de [s'] assurer que les personnes en situation de handicap qui sont accueillies, sont accueillies selon leurs besoins pour s'épanouir autant que faire se peut, de [s'] assurer de la bonne gestion financière (parce que, l'association percevant des subventions, [...] des comptes [sont] à rendre auprès [des] autorités de tutelle qui sont l'Etat et le département), de [s'] assurer de la bonne gestion des ressources et des équipes et du bon fonctionnement de l'ensemble de l'association.

A un autre moment de l'entretien, Jean résume sa mission avec l'image d'un chef d'orchestre :

Je savais quand j'ai découvert l'association, que c'était une belle association, qu'il y avait des personnes de qualité, des personnes qui avaient besoin, un peu, d'être orchestrées, qui allaient m'apprendre le métier.

On peut remarquer ici que Jean semble concevoir sa mission comme un service auprès des personnes de qualité dont il aura à harmoniser l'action, tel le chef d'orchestre qui fait jouer ensemble des musiciens compétents qui ont besoin d'un principe d'harmonie et d'unité pour éviter la cacophonie. Il ne semble pas ainsi prétendre leur enseigner leur métier, mais au contraire se situe dans une attitude d'écoute pour apprendre d'eux la façon d'exercer son rôle de directeur. Compte tenu de son expérience passée, il sait probablement qu'il est capable d'assumer cette charge, mais il semble l'envisager avec humilité. Le tableau ci-après récapitule les points d'attention qui ont émergé à partir de l'analyse des entretiens de Jean.

Tableau 9

Récapitulatif des points d'attention et des thèmes émergents : Entretien avec Jean.

Super-thèmes	Aspirations existentielles	Estimation de caractéristiques objectives
Thèmes	<p>Appel du cœur</p> <p>Aspiration à vivre selon certaines valeurs</p> <ul style="list-style-type: none"> - Justice - Croissance humaine - Respect - Compassion - Humilité - Autorité - Valeurs de la terre <p>Recherche d'unité</p> <ul style="list-style-type: none"> - Conciliation aspiration religieuse et vie professionnelle - Conciliation vie professionnelle et vie familiale 	<p>Compétences que Jean se reconnaît</p> <ul style="list-style-type: none"> - Gestion - Relations humaines <p>Confiance accordée</p> <ul style="list-style-type: none"> - Par son futur employeur <p>Environnement de travail</p> <ul style="list-style-type: none"> - Médico-social - Milieu du handicap mental - Milieu rural <p>Activité de directeur</p> <ul style="list-style-type: none"> - Gestion des équipes - Gestion du bon fonctionnement de l'association - Gestion des ressources - Garantir la qualité de l'accueil des personnes handicapées

4.1.3.4 Du discernement à l'engagement

Le passage du discernement à la décision ne semble pas avoir nécessité chez Jean de rupture brutale mais est le fruit d'un cheminement en commun entre lui et le conseil d'administration de l'association. Pour autant, les propos de Jean manifestent clairement que ce discernement n'a pas écarté les difficultés inhérentes à un tel changement de trajectoire. Mais au fil du discernement, le choix semble s'imposer. L'appel que Jean discerne prend la forme d'une certitude :

[...] c'était comme une conviction, un appel, une certitude, une confiance réciproque, [...] mon cœur avait été préparé, mon intelligence avait été préparée à changer de lunettes, à changer de repères, à changer de voie, à changer de vie. [...] Je n'ai jamais regretté ! Je n'ai jamais regretté !

Si Jean discerne que cette nouvelle orientation professionnelle résonne comme un appel, on peut aussi supposer que l'environnement familial favorable a facilité la réponse.

4.1.3.5 Satisfaction de Jean dans son activité professionnelle

Jean estime que sa responsabilité de directeur de l'association est très riche :

Moi, je trouve que c'est une responsabilité extrêmement complète de gestion de ressources humaines du bien-être de personnes fragiles, de vie ensemble en milieu rural (la terre c'est quelque chose d'important pour moi : la proximité de nature et d'un environnement sain où je m'épanouis), le fait de ne pas avoir à me poser de

question sur le sens de ma mission (c'est le bien-être des hommes et des femmes) : je trouve que c'est extrêmement précieux.

Plusieurs éléments anticipés pendant le discernement sont bien présents : le sens évident de la mission au service de personnes fragiles (ce qui répond à ses aspirations existentielles), l'environnement rural.

Cette satisfaction n'est pas incompatible avec des difficultés inhérentes à la mission :

Parfois c'est très complexe, parfois c'est très stressant, mais ce stress, il a du sens. Je sais pourquoi c'est. C'est pour harmoniser, c'est pour aider à un bien-être.

Et Jean semble accepter ce stress en raison du sens de sa mission qui avait été bien identifié au moment du discernement. En revanche, Jean n'avait pas anticipé que son leadership lui donnerait de satisfaire ce qu'il appelle « un besoin universel d'aimer et d'être aimé » :

Peut-être que, dans ce leadership, il y a la réponse à un besoin universel d'aimer et d'être aimé. Et je crois pouvoir dire que j'aime les personnes handicapées avec qui je partage ma vie et que j'aime chacune des personnes de l'équipe malgré les moments de difficulté. Et je découvre qu'un poste à responsabilité, (et je le découvre avec la simplicité de la relation avec les personnes en situation de handicap), on a besoin d'être aimé en tant que responsable. Et c'est ça qui donne de l'énergie. Alors, ce n'est pas toujours, mais on a besoin d'être aimé : c'est ça un moteur. Je crois que c'est une partie de notre quête d'homme et de femme qu'on n'exprime peut-être pas beaucoup comme ça dans le monde professionnel. On dit plus : « J'ai besoin d'être reconnu, j'ai besoin d'être confirmé ». On a besoin aussi d'être aimé, je crois !

Jean se sent aimé par les personnes dont il s'occupe, et cela lui confère une nouvelle énergie. Il semble découvrir que cela peut se vivre en milieu professionnel

Par ailleurs, Jean, quand il analyse les raisons de la satisfaction qu'il éprouve dans son activité professionnelle, souligne l'importance d'une cohérence avec son « être profond » :

Je pense que, là, il y a une cohérence. Finalement, il y a quelque chose de notre être profond, de nos racines. Et je pense que, quand on peut conjuguer une orientation professionnelle avec ce qu'on est vraiment, c'est sans doute, le gage de plus de chance de bonheur professionnel et personnel. Cette association, elle est proche de la terre. Moi, j'étais issu d'un environnement rural. Je l'avais quitté, fait des études de commerce, j'ai travaillé à Paris pendant 10 ans. Et puis, peut-être, à l'approche de la quarantaine, c'était l'appel des racines aussi ! J'ai pris cette responsabilité à 37 ans. Et je suis heureux dans cet environnement. Donc ça, c'était cohérent dès le début : c'est quelque chose de moi ! (silence) Il y a, peut-être, quelque chose qui est déjà en soi et qu'il faut découvrir.

Jean rapproche le bonheur qu'il éprouve avec la cohérence avec ses racines ou son être profond, et on peut faire le lien avec ses aspirations existentielles et particulièrement de l'appel du cœur :

Le cœur, c'est cette conviction, malgré les difficultés qui sont là, d'être à la bonne place aujourd'hui.

Jean estime « être à la bonne place aujourd'hui », c'est-à-dire en cohérence avec lui-même, et il semble bien que le discernement qu'il a mené 14 ans plus tôt lui a permis d'identifier cette place.

4.1.4 L'entretien avec Gabrielle

4.1.4.1 *La présentation de Gabrielle*

Gabrielle est célibataire et a 47 ans au moment de l'entretien. Après des études universitaires d'économie et une école de gestion d'art, elle travaille pendant six mois dans un cabinet de relations publiques qui a pour mission de faire connaître les artistes. La fermeture de ce cabinet l'oblige à chercher un nouvel emploi. Gabrielle décide alors de devenir institutrice, ce qu'elle sera de 25 ans à 42 ans, avec cependant une interruption de quatre années, pendant lesquelles avec son frère elle crée et anime un centre de vacances dédié principalement aux activités artistiques. En 2012, alors directrice et enseignante dans une petite école hors-contrat⁷², Gabrielle décide de se reconvertir. Elle devient accompagnatrice de personnes en orientation professionnelle et aussi parfois d'équipes pour les aider à y développer une meilleure coopération. Au moment de l'entretien, Gabrielle exerce cette activité depuis presque six ans.

4.1.4.2 *Ce qui a amené Gabrielle à changer d'orientation*

Gabrielle apprécie son métier d'institutrice et de directrice, mais n'en est pas cependant comblée. Elle a aimé ce métier, mais une partie d'elle était frustrée en permanence.

Disons que j'aimais ce métier, une partie de moi aimait ce métier. Mais j'avais une partie de moi qui était frustrée en permanence.

Plus encore, Gabrielle évoque un grand état de tension et d'épuisement qu'elle relie à des tâches qui ne lui conviennent pas et qui l'éloignent de ce qu'elle apprécie dans le métier, soit des tâches administratives et la résolution de conflits.

⁷² Ce qui signifie en France, que l'établissement est complètement privé et n'a pas passé de contrat avec l'Etat. Cela implique notamment la prise en charge complète du salaire des professeurs qui interviennent dans la formation.

Ah oui, j'étais proche de l'épuisement ! Et en fait, je faisais des tonnes de tâches administratives, parce qu'en tant que directrice, on faisait des tâches administratives. Il fallait que je fasse les liens avec tout le monde. Il fallait résoudre les conflits en permanence... Et je passais plus de temps à faire ça qu'à être avec mes élèves.

Il semble ainsi que le métier d'institutrice lui convient mieux que celui de directrice et sa frustration peut s'expliquer par un éloignement d'avec ses élèves. Elle manque de temps pour être auprès d'eux, tout occupée qu'elle est à des tâches administratives qui ne lui plaisent guère. Elle vit un décalage entre ce qu'elle vit et ce à quoi elle aspire. Gabrielle évoque aussi un environnement professionnel particulier dans l'enseignement en France, qui est celui des écoles hors contrat⁷³. Il est probable que cette structure qui oblige davantage, selon ses propres mots, à « tout gérer en même temps », a pu accentuer chez elle un état d'épuisement. Quoi qu'il en soit, Gabrielle décide d'arrêter. Elle aurait pu abandonner la fonction de directrice et redevenir institutrice, mais cela ne semble pas complètement lui convenir : « Mais je pense que je n'étais pas complètement non plus dans ce que j'aime faire. Et, du coup, j'avais décidé de m'arrêter. »

Gabrielle veut ainsi envisager une autre voie et fait dans un premier temps un bilan de compétences. Ce bilan est très décevant pour elle.

Et, en fait, j'ai fait un bilan de compétences qui ne m'a rien apporté du tout, qui m'a remis dans les compétences que je voulais quitter, qui m'a fait trier des fiches métiers...

Gabrielle souhaite donc changer d'activité, mais ne trouve pas de réponse en faisant le point sur les compétences qu'elle a pu acquérir par le passé. Relatant cette période d'interrogation, elle confie une prière qu'elle formule alors, et qui est bien révélatrice de ce qu'elle recherche.

Je suis chrétienne, je peux le dire. J'avais prié quelques jours avant : "Mon Dieu, je voudrais un métier où on puisse écouter les gens, mais quelque chose d'enthousiasmant !".

C'est à ce moment qu'une amie, qui sait que Gabrielle est en questionnement, lui fait part d'une heureuse expérience avec un cabinet qui aide au discernement des talents :

⁷³ En France, une école est dite « hors contrat » quand elle n'est pas en contrat d'association avec l'Etat, ce qui signifie qu'elle bénéficie de plus de liberté pour organiser son enseignement et le recrutement de ses enseignants, mais aussi que ces enseignants ne sont pas rémunérés par l'Etat. Une telle école dispose ainsi le plus souvent de moins de moyens financiers, ce qui peut obliger la direction à s'engager dans toutes sortes d'activités pour assurer le fonctionnement de l'école

[...] le témoignage de cette amie a été important parce que cette amie m'a dit : « Moi, j'étais mère de famille et je ne savais pas à quoi je servais. Je ne m'y retrouvais plus. J'ai été les⁷⁴ voir et j'ai retrouvé confiance en moi ».

Gabrielle rencontre ainsi l'un des membres de ce cabinet spécialisé dans le discernement des talents pour se faire accompagner. Ce membre croit que Gabrielle envisage d'intégrer ce cabinet et le réseau de consultants qui accompagnent les personnes en phase de discernement, et est ainsi amené à lui décrire sa propre activité. Ce *quiproquo* salutaire provoque comme une sorte d'intuition claire chez Gabrielle :

Et là, il y a eu une espèce, ça a fait écho en moi et je me suis dit : " C'est ça que je veux faire ! " Comme si c'était une espèce d'évidence. C'est la première fois que ça m'arrivait ! Une évidence pareille, c'est exactement ça !

Gabrielle, qui vient pour se faire accompagner dans son discernement, saisit intuitivement que le métier exercé par ce membre du réseau lui conviendrait parfaitement. Il convient alors d'examiner comment Gabrielle analyse cette évidence qui va engendrer son changement d'orientation professionnelle.

4.1.4.3 Les points d'attention identifiés par Gabrielle pour discerner sa nouvelle orientation

On retrouve ici les super-thèmes et les thèmes qui ont émergé de l'analyse des verbatim. Par souci de clarté, une définition de chacun des super-thèmes est d'abord proposée, puis des thèmes. Mais c'est à partir des analyses des verbatim qu'a d'abord émergé des thèmes qui ont pu alors être regroupés en super-thèmes. Ce qui est premier dans l'ordre d'exposition a été en réalité dernier dans l'ordre de la découverte.

L'intuition de départ s'accompagne d'un ressenti très puissant. Par ressenti, il est ici entendu tout état intérieur d'ordre émotionnel. Le ressenti constitue un point d'attention au sens où il semble indiquer à la conscience de la personne comment celle-ci réagit, notamment dans ses dimensions physique, affective et émotionnelle.

Le ressenti

Pour exprimer l'expérience ressentie quand elle découvre ce qu'elle veut faire, Gabrielle emploie un vocabulaire ayant trait au son : « écho », « vibrer », « corde ». Cela désigne une résonnance intérieure. La saisie intuitive d'un métier qui lui convient s'accompagne d'un ressenti qui est comme le messager d'une approbation de tout son être.

⁷⁴ Deux membres de ce cabinet.

Je pense qu'il y a une sorte d'intuition au départ. Moi, j'emploie volontiers le mot « vibrer » parce que je pense qu'il y a un truc de cordes qui vibrent intérieurement quand on sent que c'est ça.

Le ressenti décrit par Gabrielle est essentiellement de l'ordre de la joie et a même des répercussions physiques. La joie semble transporter tout l'être de Gabrielle qui en parle encore avec émotion ; elle est transportée par la découverte d'une activité professionnelle qui enfin lui convient complètement. On peut parler ici de congruence selon le sens premier du mot qui désigne une correspondance parfaite entre deux parties d'une articulation. Gabrielle semble saisir intuitivement une correspondance parfaite entre l'activité découverte et sa propre personne, ce qui est source d'un grand enthousiasme qui résonne dans tout son être :

Ça donne une joie incroyable ! Un enthousiasme, une espèce d'écho intérieur. La première fois qu'ils ont parlé de ce métier, je me suis dit : « C'est un métier comme ça qui existe déjà ! ». Je ne savais pas que ça existait. Et puis, si vous voulez, le cœur il se met à battre la chamade. Honnêtement, j'ai eu le cœur qui s'est mis à battre plus vite. Je me souviens très bien, et de la joie intérieure en me disant : « Mais ça existe ! C'est possible ! En fait, il y a un métier qui me correspond ! Une activité qui me correspond ! » Je ne soupçonnais pas et, en fait, c'est possible !

Une telle expérience inattendue laisse Gabrielle perplexe et elle semble l'avoir vécue comme un choc : « Alors, déjà, j'étais un peu sonnée en sortant parce que je me suis dit : "Mais qu'est-ce qui m'est arrivé ?" ».

Un décalage apparaît alors entre l'évidence de l'expérience vécue et la compréhension que Gabrielle peut en avoir immédiatement. Si l'expérience lui indique une correspondance forte avec l'activité décrite, elle ne peut pas encore l'expliquer à son entourage, et prend une comparaison amoureuse pour la signifier :

[...] je me souviens en sortant de l'entretien, j'ai téléphoné à plein d'amis en disant : « Je ne comprends pas ce qui m'arrive ! » Comme si c'était, pas un coup de foudre mais un peu un coup de foudre, d'abord avec une activité, je ne pensais pas que ça existait une activité comme ça.

Mais la difficulté à comprendre cette expérience forte ne signifie pas que ce qui est ressenti ne constitue pas un point d'attention. Au contraire, le ressenti constitue un point d'attention manifestant l'évidence d'une orientation à prendre. Gabrielle a alors besoin de temps, le temps du discernement, pour expliciter cette intuition première, et pouvoir identifier pour elle-même et pour d'autres les raisons de la congruence ressentie. Une collecte d'informations et un travail d'accompagnement effectué avec des membres du cabinet

permettront notamment une prise de conscience plus claire de ce qui a pu la rejoindre et susciter chez elle une telle joie :

Et après, j'ai épluché un peu tous les documents qu'on m'avait remis, etc. Ça m'a fait écho. Et le fait d'en reparler avec cette amie qui m'avait adressée à eux, je m'étais renseignée, etc., le fait de les avoir rencontrés, je pense que, en fait c'est la rencontre [avec deux membres du cabinet] qui a confirmé le fait que c'était ça qu'il fallait que je fasse. [...] ils ont mis des mots sur tout ce qui était les notions de travail et de place qui m'ont touchée parce que c'étaient des questions que je me posais depuis longtemps.

Il s'agit maintenant d'examiner justement derrière les mots qui ont pu être trouvés pour désigner ce qui rejoint Gabrielle, les points d'attention qui lui ont permis de confirmer son intuition première.

L'appétence

L'appétence désigne de façon générique l'inclination qui fait tendre le sujet vers un objet. Il a été repéré qu'elle pouvait revêtir ici trois formes. L'aspiration est une tendance qui oriente la personne de Gabrielle vers ce qui peut constituer pour elle un sens ou même des fins. Le goût désigne un lien de convenance entre le sujet et l'objet visé, mais n'implique pas nécessairement le désir de le satisfaire. La valeur est ce qui est considéré comme quelque chose qui est à défendre ou promouvoir et qui fait l'objet d'une conviction.

L'aspiration

Gabrielle porte en elle plusieurs aspirations dont elle fait part.

Au tout début de l'âge adulte déjà, elle aspire relier dans un projet idéal son attrait pour le beau et la transmission : « quand j'avais 18 ans, en fait, même un peu avant, mon rêve c'était d'ouvrir un centre artistique pour éduquer les gens au beau. C'est ce que je voulais faire ». Gabrielle ne mettra pas tout de suite en œuvre ce projet, mais celui-ci révèle ses préoccupations. Plus même que la transmission, il s'agit pour Gabrielle d'éduquer, ce qu'on peut comprendre ici comme une préoccupation d'apprendre à autrui à reconnaître et voir la beauté du monde. Eduquer semble ici une invitation à une conversion du regard. Il est à noter que Gabrielle envisage déjà le moyen d'« éduquer les gens au beau » en créant un centre artistique. Elle semble déjà porter cette autre préoccupation qui est de créer les conditions pour permettre chez les personnes la découverte de la beauté.

Plus tard, alors qu'elle est institutrice, Gabrielle concrétise avec son frère cette aspiration à créer un « centre artistique pour éduquer les gens au beau », destiné plus

précisément à un public jeune. Gabrielle ajoute cependant à l'occasion de cette évocation une autre aspiration, celle de permettre l'éclosion de la personnalité par l'activité artistique. Il ne s'agit plus seulement d'éduquer au beau, mais de permettre la révélation de la personne accueillie dans le centre.

J'ai fait une pause au milieu [de mes] années d'enseignement où, avec mon frère, on a monté un centre de vacances artistiques pour jeunes où on faisait du cinéma, du dessin, de la musique et un peu de sport. On les recevait toute l'année. Et, en fait, l'idée c'était toujours ça : on avait envie que les jeunes soient, aiment le beau mais aussi expriment qui ils étaient à travers une de ces activités artistiques.

Gabrielle précise aussi que son goût pour l'art ne s'accompagne pas d'une activité créatrice, mais qu'elle cherche à permettre l'émergence de l'expression du beau et de la personnalité à travers des activités artistiques. Ce n'est pas donc l'activité créatrice qui intéresse particulièrement Gabrielle dans l'art, mais ce que cela peut susciter chez autrui.

[...] dans la famille, ce n'est pas moi qui crée. Par contre, j'ai toujours aimé créer les conditions où le beau pouvait s'exprimer. Par exemple, dans ce centre de vacances, c'est plutôt mon frère qui avait la partie créative. Et moi, je créais les conditions pour que chacun puisse être bien dans cette partie et qu'il puisse exprimer ce qu'il a à exprimer.

Gabrielle évoque le souvenir d'une jeune fille qui a participé aux activités proposées par le centre de vacances et qui a pu s'y révéler. Il convient ici de noter le lien que fait Gabrielle entre l'expression de soi et le développement des dons de la personne. En fait Gabriel aspire déjà, au cœur de ce centre de vacances à dimension artistique, à permettre aux enfants qui leur sont confiés de développer leurs dons, et ce faisant de devenir davantage eux-mêmes. Elle fait le lien entre le développement de la personne qui devient elle-même et le développement des dons. Ceci peut s'expliquer par le fait que la personne n'a à devenir elle-même que pour autant qu'elle actualise ses dons qui ne sont d'abord qu'en puissance.

[...] je pense à une jeune fille qui devait avoir à peine 10 ans, qui était ultra timide, qui n'arrivait pas à exprimer qui elle était, etc. Et en tournant un film avec elle, elle a pris une assurance incroyable. Elle a aimé jouer la comédie. On l'a initiée à la musique, elle a fait de la batterie. Maintenant, elle a 10 ans de plus. Elle est au Conservatoire, elle fait partie des premiers prix de conservatoire de batterie. Et, en fait, elle a pu expérimenter certains de ses dons et ce qu'elle aimait faire et ce qu'elle aimait être. Et elle a pu, petit à petit, pleinement être elle-même.

Comme on peut déjà le noter à travers cet exemple, Gabrielle semble aspirer à aider les enfants en difficultés (ici une fille « ultra timide ») à trouver leur voie. Cela est clairement affirmé à un autre moment de l'entretien, quand Gabrielle évoque son activité d'institutrice.

Elle manifeste le désir de permettre aux enfants en difficultés (dans l'exemple suivant, les cancrés) de trouver eux-aussi leur « place », avec cette conviction que tout homme a une place, et qu'il s'agit donc de la trouver.

C'est des questions que je me posais déjà pour mes élèves. Parce que les élèves qu'on appelle des cancrés et qui sont, quand même, intelligents, ils ont forcément une place. Donc, quelle est leur place ? Déjà c'était, la notion d'être à sa place m'a, effectivement, beaucoup touchée.

Par ailleurs, le beau ne revêt pas pour Gabrielle une dimension seulement artistique. Particulièrement, la beauté se manifeste aussi dans les relations humaines. Gabrielle, au moment de la rencontre avec un membre du cabinet, retrouve cette dimension du beau qui lui est chère. La beauté a ainsi une acception ontologique au sens où est beau ce qui constitue l'être même de l'homme, les qualités qui lui sont afférentes et qui lui permettent de prendre sa place dans le monde.

[...] ce que j'ai retrouvé dans ce que j'ai entendu c'est qu'il y avait, quand même, ce sens du beau à travers les dimensions humaines. Et, en fait, ces dimensions humaines c'est quelque chose qui m'habitait, c'est-à-dire de faire réfléchir la personne à toutes les dimensions qui l'habitent pour voir, justement, le trésor qu'elle est et la place qu'elle peut prendre avec toutes ces dimensions-là.

Ce lien au beau et à sa dimension non exclusivement artistique est important pour comprendre que malgré l'absence de la dimension artistique dans la nouvelle activité professionnelle envisagée par Gabrielle, son aspiration au beau pourrait y être satisfaite. Gabrielle perçoit même dans sa future activité une vocation, c'est-à-dire, selon l'étymologie et aussi pour rester dans le champ lexical de la sonorité spontanément mobilisé, ce qui appelle Gabrielle et résonne en elle. L'appel est un autre mot pour désigner une aspiration fondamentale qui trouve une résonnance dans la personne même de Gabrielle. Pour la première fois de sa vie, Gabrielle découvre une activité qui pourrait vraiment lui permettre de répondre à cette aspiration fondamentale, nommée par Gabrielle, sa vocation.

Moi ce que j'aime c'est éveiller les autres à la beauté de qui ils sont, [...] c'est vraiment, c'est ma vocation, en fait. J'ai découvert que c'était ça ma vocation. En fait, c'est la première fois en parlant de métier, que je parle de vocation. Je n'ai jamais parlé de vocation avant.

On comprend ainsi mieux en quoi la découverte de sa nouvelle orientation est considérée par Gabrielle comme une réponse à la prière déjà évoquée plus haut et qu'elle fait peu de temps avant la rencontre décisive avec un membre du cabinet : « Mon Dieu, je voudrais un métier où on puisse écouter les gens, mais quelque chose d'enthousiasmant ! ».

Gabrielle confie ici une aspiration de son cœur et en même temps ce qu'elle espère vivre par son métier : écouter les personnes pour y détecter leur beauté et travailler à leur révéler « la beauté de qui ils sont ». Cette perspective est enthousiasmante pour Gabrielle, et est pressentie comme une source d'accomplissement et de joie.

Les goûts

Pour rappel, le goût a été défini ici comme un lien de convenance entre le sujet et l'objet visé. Il n'implique pas nécessairement un désir au sens où il peut y avoir par exemple un goût pour une activité sans pour autant que cette activité suscite le désir d'en faire son activité professionnelle ou corresponde à une aspiration qui oriente l'agir de la personne. Le goût est cependant un point d'attention car il facilite au moins l'adaptation à un environnement ou à une activité ; mais il n'est pas nécessairement déterminant.

Gabrielle évoque plusieurs activités ou environnements qu'elle apprécie. Elle évoque notamment l'enseignement mais il est à noter que ce goût pour l'enseignement est l'occasion pour elle de répondre aux aspirations relevées plus haut.

[...] je me suis rendu compte que ce que j'aimais dans l'enseignement, c'est de valoriser les élèves qui avaient le plus de problèmes et que j'aimais monter des spectacles avec eux pour, justement, les mettre devant et révéler ce qu'ils avaient de meilleur.

On peut alors comprendre que Gabrielle ne se sentait pas complètement satisfaite dans son activité d'institutrice et de directrice, parce que les conditions d'exercice de cette activité ne permettaient complètement pas la réalisation de ses aspirations. L'enseignement, en tant que tel, bien qu'apprécié, n'est pas la source de sa satisfaction.

De façon similaire, Gabrielle évoque son goût pour le théâtre. Là encore, ce n'est apparemment pas l'activité théâtrale qui est voulue pour elle-même, mais ce que cette activité permet de susciter chez les personnes qu'elle encadre : « En fait, ça [le théâtre] donne une liberté ce côté artistique et ça permet aux gens d'être, eux-mêmes, plus que dans des situations formelles ! ».

Gabrielle évoque par ailleurs son goût pour la relation avec les jeunes et la communication de la joie. Il y a un plaisir à vivre quelque chose et à provoquer la joie : « Ce

qui m'a plu dans le côté instit⁷⁵ c'est d'être avec les jeunes, c'est le côté relationnel, c'est les faire rire, c'est qu'il y a un échange... ».

Même si Gabrielle n'accompagnera pas seulement de jeunes personnes (orientation post-baccalauréat), il est probable qu'à l'occasion de cette proximité avec les jeunes, elle expérimente et conforte son goût pour les relations humaines, le partage, et l'échange. Elle peut ainsi sentir qu'un travail d'écoute et d'accompagnement lui correspond bien, d'autant qu'en permettant à quelqu'un de trouver sa place, elle considère qu'il est ainsi susceptible d'éprouver une profonde satisfaction.

Gabrielle évoque aussi incidemment son goût pour une certaine souplesse dans les horaires. Elle n'apprécie guère être dans des cadres trop contraignants, ce qu'elle subissait dans son activité d'institutrice aux horaires forcément très figés.

[...] il fallait rentrer dans des cases. Et ça, j'ai quand même un petit peu de mal. Et puis il fallait des horaires, le côté 8 h 30-11 h 30, 14 h-16 h. Il y a ça, aussi qui n'a pas été très facile à vivre...

Exercer en libéral et être ainsi maître de son temps peut ainsi être anticipé de façon favorable.

Enfin, Gabrielle mentionne l'influence de sa famille comme pour expliquer le goût qu'elle a pour la beauté et les relations humaines : « Je viens d'une famille qui est plutôt artiste pour laquelle le beau a toujours eu de l'importance, le beau et les gens ont toujours eu de l'importance ».

Accompagner des personnes pour leur révéler leur beauté est ainsi conforme aux goûts qu'elle partage avec les membres de sa famille.

Les valeurs

La valeur a été définie comme quelque chose qui est à défendre ou promouvoir et qui fait l'objet d'une conviction.

Gabrielle note d'abord qu'elle partage les mêmes valeurs que celles qui sont mises en avant par le réseau qu'elle est susceptible d'intégrer. Cela a probablement constitué un point d'attention pour le discernement. Elle se sent en phase quand elle voit « que ceux qui

⁷⁵ Diminutif d'institutrice.

portaient ce projet étaient habitées par les mêmes valeurs qu'[elle] portai[t] depuis longtemps ».

Gabrielle n'énonce pas ces valeurs, mais deux semblent se dégager toutefois de ses propos. En comparant la façon dont le réseau envisage l'accompagnement, elle souligne l'importance du respect de la liberté de la personne accompagnée : « je trouve que ça donnait plus de liberté à la personne de s'épanouir. Et après, elle avait le choix de ne pas y aller ou d'y aller ».

La deuxième valeur peut être appelée le service. L'idée développée par Gabrielle et apparemment portée aussi par le réseau d'accompagnateurs est que la personne ne trouve pas seulement sa place pour elle-même, mais que cela peut aussi aider les autres. Le bonheur personnel permet le bonheur des autres et probablement se réalise dans le service des autres. La question de l'utilité du travail semble être directement corrélée au service rendu à d'autres personnes.

Et puis les aider à discerner aussi dans quelles conditions leurs talents s'exprimeront le mieux pour qu'ils soient le plus heureux possible et que, du coup, en étant le plus heureux possible, ils soient le plus possible au service des autres. Parce que c'est, finalement la question que tout le monde se pose : à quoi je sers ? Et donc de répondre à cette question « à quoi je sers » et comment moi, avec ce que je suis, je peux être au service des autres.

Ainsi, la prise en compte de ces valeurs, comme celle de ses goûts et de ses aspirations, permet à Gabrielle d'affiner son discernement. Elle peut ainsi mieux s'expliquer la forte attirance qu'elle éprouve et valider l'intuition de pouvoir être à sa place comme accompagnatrice, membre du réseau rencontré.

Les aspects objectifs

Si le ressenti et l'appétence regroupent des points d'attention essentiels au discernement, il faut en même temps remarquer leur caractère éminemment subjectif. La personne qui discerne examine en elle-même comment elle réagit, ce qui lui plaît, ce par quoi elle est attirée et ce à quoi elle aspire. Il reste qu'elle doit aussi prendre en considération des critères objectifs qui concernent l'activité elle-même. Deux sous-groupes se dégagent des propos de Gabrielle : les caractéristiques de l'activité et de l'environnement de travail. Les caractéristiques de l'activité désignent ce qui permet de préciser la nature de l'activité ; les caractéristiques de l'environnement de travail désignent le milieu et les circonstances dans lequel se déploie l'activité de Gabrielle.

Les caractéristiques de l'activité

Gabrielle identifie l'activité d'un membre du réseau d'accompagnateurs de la façon suivante :

[...] aider les gens à trouver la juste place qui est la leur, en les aidant à discerner à travers leurs talents.

Cela définit l'activité de chaque membre et en précise la finalité.

Gabrielle décrit plus précisément quatre étapes repérées pour cheminer avec les personnes accompagnées. Après un premier rendez-vous où l'accompagnateur et le client font connaissance, ces quatre étapes sont présentées et le client décide ou non de s'engager dans la démarche d'accompagnement. Voici les quatre étapes (que l'on retrouve sur le site du réseau) et qui permettent à Gabrielle d'anticiper plus concrètement quelle est la teneur de l'activité qu'elle envisage de faire :

La première étape c'est de faire raconter à la personne son héritage en lui expliquant que, pour se projeter dans l'avenir, il faut savoir d'où on vient, que c'est important de se projeter avec ce qu'on est et de voir tout ce dont on a hérité à travers toutes les relations qui nous ont construites.

La deuxième étape c'est, du coup, à partir de cet héritage et à partir de questionnaires, de mettre des mots précis sur les talents, du coup, qu'on a pu mettre en lumière à travers ces récits et puis de discerner vraiment les talents qui lui sont propres et puis ce qui en fait sa personnalité propre.

[...] la troisième étape, c'est de voir avec elle quel est, quelles sont ses aspirations et quel est le désir qu'elle porte, ce qu'elle a envie d'apporter au monde et la pierre qu'elle a envie d'apporter à l'édifice du monde. Et puis de voir en quoi ces talents peuvent servir ce désir [...].

Et la quatrième étape, c'est la phase d'engagement où on voit dans quelles activités ce désir peut s'exprimer et avec les talents qu'on aura mis en lumière.

Ces quatre étapes concernent un accompagnement personnel. Mais un accompagnement des équipes est possible pour les faire travailler sur la coopération de leurs membres, à partir de l'identification des talents de chacun. Un membre du réseau est ainsi susceptible de travailler en milieu d'entreprise ou d'association.

Les caractéristiques de l'environnement de travail

Gabrielle a bien conscience que le métier envisagé, bien qu'exercé en libéral, lui permet d'intégrer un réseau. Elle en a identifié quelques caractéristiques, ne serait-ce que par la première rencontre avec l'un de ses membres, mais aussi par les rencontres ultérieures et la

formation reçue, préalable nécessaire à l'engagement dans le réseau et surtout dans ce nouveau métier.

Gabrielle a conscience qu'elle partage les valeurs du réseau, comme il a été dit plus haut. C'est donc qu'elle les a bien identifiées.

Par ailleurs Gabrielle sait qu'elle peut continuer à se former grâce à ce réseau. Elle n'anticipe peut-être pas que ce sera pour elle une véritable nourriture, mais elle est informée de ce qu'elle a la possibilité de bénéficier de conférences ou de séminaires en anthropologie ou sur le sens du travail.

Enfin, bien qu'ayant à s'établir à son compte, elle sait qu'elle pourra s'appuyer sur un réseau et partager avec d'autres accompagnateurs les questions qui se poseront à elle. Elle pourra aussi bénéficier de la notoriété de ce réseau pour développer sa propre activité.

Tableau 10

Récapitulatif des points d'attention et des thèmes émergents : Entretien avec Gabrielle.

Super-thèmes	Ressenti	Appétence	Aspect objectif
Thèmes	Joie Intuition	Aspiration <ul style="list-style-type: none"> - Beauté - Transmission - Eduquer au beau - Permettre l'éclosion des personnalités Goût <ul style="list-style-type: none"> - Pour l'enseignement - Pour le théâtre - Pour les relations - Pour la gestion souple de son temps Valeur <ul style="list-style-type: none"> - Respect de la liberté de la personne - Rendre service 	Caractéristique de l'activité <ul style="list-style-type: none"> - Aider les personnes à trouver leur place Caractéristiques de l'environnement <ul style="list-style-type: none"> - Réseau d'accompagnateurs partageant la même vision de l'orientation

4.1.4.4 Du discernement à l'engagement

Si Gabrielle saisit intuitivement et de façon certaine qu'elle serait « à sa place » dans l'activité envisagée au sein du réseau qu'elle a découvert, il reste un certain nombre de difficultés à lever avant de décider de s'y engager. Gabrielle est partagée entre la certitude

d'être à sa place si elle choisit cette nouvelle activité, et les doutes quant à sa capacité à l'exercer et aussi quant à la viabilité d'une telle activité.

Il y avait quand même des doutes. Il y avait en même temps une certitude et des gros doutes en me disant : « Mais comment je vais être capable de discerner, d'aider les gens à discerner ? Comment je vais en vivre ? » Il y a toutes les questions pratiques. [...] Et ça, ça parasite quand même un peu, ça parasite les choses.

Gabrielle souligne alors l'importance des rencontres faites et des encouragements reçus. Particulièrement les personnes responsables du réseau lui manifestent leur confiance. Ces personnes, dit Gabrielle, « m'ont encouragée et (...) m'ont autorisée en disant : "Tu es capable ! Vas-y !" Et, en fait, d'entendre "vas-y", ça aide encore plus à y aller et engager qui on est ».

Ces encouragements sont d'autant plus importants qu'ils sont prodigués par des personnes qui avaient autorité dans le métier avec une véritable expertise. A ces encouragements professionnels, il faut ajouter aussi une confiance accordée par sa famille, confiance qui renforce la confiance que Gabrielle peut avoir en elle-même.

[...] dans la famille on est assez entreprenant quand même et [...] j'ai des parents qui ne m'ont jamais freinée. [...] Quand on fait des détours à 90°, les parents ne m'ont jamais mis d'objection, ils nous ont toujours soutenus. Et d'ailleurs, ils ont fait pas mal de trucs comme ça et c'est donc aussi une culture familiale !

Gabrielle a aussi besoin de se sentir légitime. La formation étant suivie et validée, il lui faut quand même être reconnue légitime par son entourage qui la connaît comme institutrice et qui pourrait être étonné voire dubitatif devant le revirement de Gabrielle.

D'abord, j'avais besoin de me sentir légitime déjà (c'est la première chose dans ma nouvelle activité professionnelle), et le regard des autres. Je me disais : « On me connaît comme instit. Comment je vais être légitime aux yeux des autres ? ».

Gabrielle choisit alors d'organiser une réunion d'information pour expliquer son changement d'activité aux personnes connues dans sa ville et demande aux responsables du réseau de se joindre à elle pour s'appuyer sur leur légitimité et leur expérience.

[...] moi, ça me permettait d'avoir la légitimité à côté de moi, que les autres me voient autrement. [...] Et c'est ça qui m'a permis aussi, après, de développer... [...] C'est comme si j'avais été un peu instituée et que, oui, finalement, [les responsables du réseau] m'avaient instituée en disant : " On vous la présente comme nouvelle associée" ».

Forte de cet appui professionnel, Gabrielle est alors capable de se lancer dans sa nouvelle activité.

4.1.4.5 La satisfaction de Gabrielle dans son activité professionnelle

Après cinq ans et demi dans sa nouvelle activité, Gabrielle est assurément très heureuse. Il s'agit ici d'analyser ce qui est cause de sa satisfaction et aussi d'évaluer si la cause de cette satisfaction avait été identifiée par Gabrielle au moment du discernement.

Gabrielle confie qu'elle n'avait pas anticipé toutes les raisons qui lui donneraient d'être satisfaite. Si son intuition ne l'a pas déçue (au contraire même Gabrielle affirme avoir été satisfaite au-delà de ce qu'elle espérait), le discernement qu'elle a mené ne lui a pas permis de tout anticiper. L'expérience vécue lui permet vraiment de comprendre plus complètement ce qui était contenu dans son intuition primordiale.

Je pense que je n'avais pas conscience de tout quand j'ai choisi cette activité : c'était plus le coup de cœur par rapport à quelque chose. Je sentais que ça me faisait vibrer mais tous les mots n'y étaient pas. Et je pense qu'au fur et à mesure de le faire, plus ça va et plus je comprends pourquoi je suis là.

Il reste que son discernement a pu valider le bien-fondé de son intuition, en tant que de nombreuses expériences passées ont pu faire écho avec la nouvelle activité envisagée et être ainsi identifiées comme des pierres d'attente d'une satisfaction future. L'expérience seule peut complètement « confirmer » (c'est le mot employé par Gabrielle) ce qui a été pressenti dans l'intuition initiale.

Une source de profonde satisfaction est l'émerveillement que suscite chez Gabrielle les personnes accompagnées quand elles découvrent leurs talents et leur propre vocation.

Disons que ça me procure un sentiment d'émerveillement à chaque fois. Et je me dis : tant que je suis dans l'émerveillement, je suis dans la satisfaction. C'est que je suis émerveillée, d'abord, par la diversité des talents qui sont mis en chacun, la diversité de la manière dont ils sont mis en œuvre et puis surtout (ça rejoint la beauté dont je parlais tout à l'heure), pour moi, il y a quelque chose qui rejoint la beauté derrière.

Cette présence de la beauté a été clairement identifiée par Gabrielle dans son discernement et cela se confirme dans son activité.

[...] pour moi, l'idée c'est que chacun soit face à la beauté de qui il est. Et ce qui m'émerveille, c'est de voir comment la personne prend conscience de ce qu'elle a en elle et s'autorise à se voir sous un regard qui est un regard d'émerveillement. Et ça, c'est un plaisir incroyable ! Parce qu'on le sent et on le voit dans les yeux de la personne. Donc ça n'a pas de prix !

Cet émerveillement met Gabrielle dans la joie, et aussi le constat que la personne accompagnée se découvre et s'accepte elle-même.

Il y a quelque chose de jubilatoire, notamment à partir du troisième ou quatrième rendez-vous⁷⁶ où les choses se réunissent, on va dire. Et on sent qu'il se passe quelque chose dans la personne. On sent une joie intérieure qui fait qu'enfin, elle accepte d'être elle-même.

Gabrielle prend conscience qu'elle se développe et s'épanouit par son activité. On peut dire qu'il s'agit ici d'un bien-être eudémonique au sens où cette activité l'accomplit. Elle se développe par cette activité professionnelle. Mais elle n'avait pas anticipé que la découverte de la beauté d'autrui la conduirait à découvrir sa propre beauté. Il semble qu'en découvrant la beauté des personnes qu'elle accompagne, elle ait été amenée à porter un nouveau regard sur elle-même et découvre ainsi sa propre beauté.

Je pense que, le fait de faire ce métier, ça me construit au fur et à mesure, que le fait d'aider les autres à réfléchir, ça me fait réfléchir aussi, moi. Et que, du coup, j'ai l'impression de cheminer à chaque fois avec eux. Alors c'est éveiller les autres à la beauté, mais, petit à petit, je redécouvre la mienne en travaillant avec. Et ça, je pense que je n'en avais pas du tout conscience au départ.

Gabrielle souligne aussi l'importance du réseau auquel elle appartient, ce qu'elle avait déjà identifié au moment du discernement. Cela constitue un appui et un moyen de ressourcement et de progrès dans sa pratique, ce qui fait que Gabrielle, pour la première fois de sa vie professionnelle, ne s'ennuie pas dans sa nouvelle activité.

[...] le fait de travailler avec d'autres en réseau qui fait que je me sens nourrie aussi par ailleurs parce que c'est quelque chose qui répond complètement à ce qui m'habite : le fait de se voir, d'avoir des formations philosophiques, anthropologiques, ça nourrit à chaque fois un peu plus l'accompagnement. [...] Du coup, je ne me lasse pas du tout alors que, d'habitude, j'ai tendance à me lasser assez vite dans mon activité (rire).

Elle explique par ailleurs que ce réseau permet de concilier un travail solitaire avec l'aide d'une communauté d'accompagnateurs. Le travail en cabinet n'est pas en effet collaboratif, au sens où Gabrielle est seule devant son client, mais l'appartenance au réseau la soutient et lui donne de pouvoir exercer de façon plus optimale ses propres talents. Là encore, on peut constater qu'au moment du discernement Gabrielle avait déjà repéré que cette appartenance au réseau constituait un atout important.

Si j'avais été toute seule, je pense que je n'aurais pas pu déployer mes talents de la même manière. Donc là, j'ai trouvé à déployer, non seulement mes talents mais en plus les conditions idéales pour déployer mes talents comme il fallait que je le fasse. C'est être en même temps seule et en même temps en réseau avec eux.

⁷⁶ Quand la personne accompagnée est invitée à faire le lien entre ses aspirations et ses talents.

La grande satisfaction exprimée par Gabrielle ne semble pas incompatible avec des doutes ou des inquiétudes. Sa nouvelle activité n'est pas toujours confortable. Mais Gabrielle semble bien s'en accommoder. Elle semble vivre cette reconversion depuis bientôt six ans comme une aventure qui comprend nécessairement quelque adversité, et cela ne semble même pas constituer un bémol qu'elle déplore.

Alors, il y a toujours des petits doutes. Je crois que c'est un peu salubre d'en avoir encore de temps en temps. C'est-à-dire qu'avant chaque accompagnement, je ne sais pas du tout où je vais. Donc ça, ça fait partie un peu : on est en haut de la falaise et on ne sait pas ce que ça va donner. Mais, en même temps, ça donne un peu d'adrénaline aussi. [...] Donc, oui, il y a toujours une part de doute et il y a toujours des moments, surtout quand on est à son compte, de savoir ce que ça va donner, où il faut se rebooster... Ce n'est pas forcément évident tous les jours de se reconvertir non plus !

Ce qui est important pour Gabrielle, c'est d'avoir découvert ce qu'elle appelle sa vocation, et cela semble tout emporter, y compris, les doutes inévitables : « Je dirais juste ça et que ça donne une joie. Le fait d'être à sa place, ce n'est quand même pas rien ! Je ne pensais pas qu'un jour je vivrais ça ! (rire) ».

L'intuition première qui a été validée pendant le discernement est largement confirmée dans l'expérience d'être « à sa place ».

4.1.5 L'entretien avec Pierre

4.1.5.1 La présentation de Pierre

Après des études d'économie dans lesquelles il s'est orienté en raison d'un conseil de l'un de ses professeurs, mais sans avoir de véritable projet professionnel, il intègre d'abord à Paris une entreprise de formation en finance. Le développement rapide de cette petite entreprise l'amène à se spécialiser dans le développement informatique alors même que sa formation ne l'y disposait pas. Grâce à cette première expérience il est ensuite recruté comme *project manager*⁷⁷ dans une grosse entreprise qui fournit des systèmes d'information financière. Il est alors chargé de faire le lien entre les développeurs informatiques et les utilisateurs (financiers, économistes, et gérants). Au sein de la même entreprise il devient *data manager* et travaille ainsi à l'amélioration de la gestion de banques de données utilisées par les systèmes informatiques des organismes financiers. Cette fonction qu'il assure pendant près de cinq ans le met en relation avec de nombreux homologues étrangers. Son travail a ainsi une

⁷⁷ Pierre nomme spontanément ses fonctions par les vocables anglais

dimension internationale importante et est lié aux grandes places financières mondiales. Il y devient très compétent et en même temps très spécialisé. Ses revenus sont très confortables.

En 2010, Pierre et son épouse adoptent une première fille.

Fin 2010, Pierre décide de rejoindre son beau-frère qui travaille seul dans la rénovation de bâtiments, avec le projet de s'associer pour créer une entreprise. L'expérience étant probante, Pierre et son beau-frère créent début 2012 une entreprise de rénovation pour particuliers, entreprise qui se développe bien et compte aujourd'hui 11 salariés dans plusieurs corps d'état : des menuisiers, des plaquistes, des carreleurs, des peintres. Ce développement entraîne une modification du travail de Pierre. Alors que dans les premiers temps, il s'investit beaucoup sur les chantiers, il se concentre aujourd'hui essentiellement sur la gestion administrative et financière de l'entreprise et sur la gestion des ressources humaines, alors que son associé se concentre sur la dimension commerciale.

Au moment de l'entretien, Pierre est père de deux petites filles adoptées.

4.1.5.2 Ce qui a amené Pierre à changer d'orientation

Ce changement radical d'orientation professionnelle bien qu'assez brusque, a été mûri pendant plusieurs années.

Pierre et son épouse rêvent de quitter Paris. Mais la spécificité de son métier ne lui permet pas de travailler en province.

[...] à un moment donné, on s'est rendu compte, quand on s'est mariés avec mon épouse, on rêvait que d'une chose c'était de quitter Paris. Et là, je me retrouvais dans un métier dans lequel je ne pouvais vivre qu'à Paris ou dans une grande place internationale.

Il pourrait éventuellement s'expatrier, mais ne le souhaite pas, surtout familialement, mais aussi personnellement.

[...] je pouvais éventuellement bouger, aller à Londres, aller en Allemagne. [...]. Mais ce n'était pas du tout ce qu'on avait trop envie de faire familialement. Et ce n'est pas trop ce dont j'avais envie d'un point de vue personnel.

Pierre n'a donc pas réellement de perspective d'évolution dans une fonction très spécialisée. Même si le travail lui plaît et son salaire est confortable, il est conscient qu'il ne peut guère évoluer. Il se sent dans une « impasse », ce qui est source de tension pour lui, d'autant qu'il constate beaucoup de suppressions de postes et de restructurations dans son

environnement professionnel. Il en vient alors à se poser un certain nombre de questions : « Qu'est-ce que je fais dans 10 ans ? Est-ce que je serai encore là ? Est-ce que mon poste existera encore ? Dans quoi je vais pouvoir évoluer ? ».

Bref, cela se traduit par des états intérieurs que l'on peut qualifier de négatifs : « j'avais cette espèce de mal-être, de tension, d'insatisfaction liée à ce que je faisais ».

Par ailleurs, Pierre a le sentiment de ne pas voir les résultats concrets dans son activité. Les décisions prises ne permettent pas d'améliorer l'organisation et n'engendrent pas de changements tangibles. Cela le conduit à remettre en cause le sens même de son travail, et cela montre que le sens du travail pour Pierre est lié à la possibilité de constater concrètement l'efficacité de son activité :

[...] les problématiques d'organisation au niveau de mon boulot, des choses qu'il fallait faire bouger... en fait, ça ne bougeait pas assez vite. [...] Et, du coup, cette insatisfaction de se dire : "Ça sert à quoi le travail ?" Je rentrais certains soirs en me disant : « Qu'est-ce que j'éprouve ? Ça sert à quoi ce que j'ai fait aujourd'hui ? »

Pierre demande alors à son entreprise de faire un bilan professionnel, ce qui lui est accordé. A la faveur de ce bilan, Pierre envisage de créer son entreprise, mais ne sait pas encore dans quel domaine. Surtout son épouse et lui espèrent avant tout adopter un enfant, ce qui, vu la lourdeur des démarches administratives, requiert de ne pas déménager pour le moment. L'adoption est le projet prioritaire qui passe avant un changement professionnel. Pierre met ainsi provisoirement de côté son projet de création ou de reprise d'entreprise : « J'étais un peu en mode : " Je fais mon job, j'attends. J'ai des projets personnels plus importants." »

Quand l'adoption leur est accordée, Pierre peut préciser son projet de création d'entreprise et saisir une opportunité. Mais il s'agit d'abord d'examiner ce qui a permis à Pierre d'envisager cette nouvelle orientation professionnelle.

4.1.5.3 Les points d'attention identifiés par Pierre pour discerner sa nouvelle orientation

On retrouve ici les super-thèmes et les thèmes qui ont émergé de l'analyse des verbatim. Par souci de clarté, une définition de chacun des super-thèmes est d'abord proposée, puis des thèmes. Mais c'est à partir des analyses des verbatim qu'a d'abord émergé des thèmes qui ont pu alors être regroupés en super-thèmes. Ce qui est premier dans l'ordre d'exposition a été en réalité dernier dans l'ordre de la découverte.

Pierre n'avait pas imaginé devenir chef d'entreprise avant d'avoir fait un bilan professionnel avec un consultant. Ce bilan lui a permis de l'identifier.

L'objet du souhait professionnel

L'objet du souhait désigne ce que Pierre cherche à identifier comme ce qui peut orienter son activité professionnelle future.

Cet objet est découvert par Pierre par l'identification de goûts et de besoins. Le goût désigne une accointance ou une convenance entre Pierre et un aspect visé dans l'objet ; le besoin ajoute une idée de nécessité eu égard à une satisfaction, c'est-à-dire ici ce qui est quasiment nécessaire de faire pour engendrer une satisfaction.

Le goût pour l'autonomie

Pierre identifie avec le consultant son souhait d'être autonome dans son travail. Il le comprend en revenant sur sa précédente activité professionnelle où il fait l'expérience de pouvoir mener son activité comme il l'entend. Il peut de lui-même décider sans avoir à demander à une autorité.

Et pour moi, ça été une vraie découverte de me rendre compte que ce que j'aimais dans mon job, c'est finalement le côté " je suis tout seul, je suis seul à faire mon truc. Donc, finalement, personne ne me dit ce que j'ai à faire parce que, voilà ! " Le côté autonomie, j'étais tranquille de ce point de vue-là.

Le besoin de relations

Cette autonomie n'implique pas à ses yeux une solitude dans le travail. Au contraire, il regrette l'absence de relations. L'expérience du manque de relation dans sa précédente activité professionnelle lui révèle en creux son besoin de ne pas être seul dans son travail. Il éprouve le désir de travailler en équipe.

Par contre, je n'avais pas d'équipe, personne avec qui vraiment travailler. Et ça c'est quelque chose qui me manquait.

Le goût pour le leadership

En cohérence avec ce besoin d'autonomie et de relation, Pierre repère en même temps son goût pour le leadership. D'une part, être « leader » suppose une autonomie de décision ; celui qui conduit un groupe décide de la direction à prendre. D'autre part, le leader est en relation avec les personnes qu'il entraîne. Il n'est ainsi pas étonnant que Pierre apprécie

d'avoir le leadership. Il a pu l'expérimenter très vite dans son premier emploi, ce qu'il ne peut guère vivre dans sa précédente activité puisqu'il travaille alors de façon isolée :

[...] ce que j'aimais effectivement, c'est avoir le leadership, de pouvoir avoir les mains libres pour prendre des décisions, ce qui n'était, en fait, absolument pas le cas dans mon travail ! Je ne pouvais pas prendre de décision. Je pouvais conseiller des choses, dire. Leadership, j'étais tout seul, donc voilà...

Le goût pour le management

Lors de cette première expérience, Pierre découvre aussi le management. Celui-ci est assez proche du leadership, mais il est instructif de considérer comment Pierre le définit, ce qui révèle comment il envisage son rôle. Pour Pierre, le management suppose d'être au service des personnes managées.

[...] c'était une super expérience. J'en ai gardé le goût d'avoir la responsabilité d'équipe et le fait d'aider les gens à donner le meilleur d'eux-mêmes, c'était vraiment ça. C'est d'aider les personnes à donner le meilleur d'elles-mêmes.

Au moment de s'engager avec son beau-frère, Pierre manifeste ainsi son désir d'avoir affaire à des salariés : « et moi, j'avais envie d'avoir des salariés ». Il souhaite donc manager une équipe.

Cette prise de conscience de l'importance de l'autonomie, de la relation avec autrui, du leadership et du management, amène Pierre à identifier qu'il pourrait être à la tête d'une petite entreprise. La petite taille de l'entreprise permet des relations avec les salariés, et être chef d'entreprise suppose l'autonomie de la décision et le souhait d'entraîner les salariés. Etre chef d'une petite entreprise lui apparaît ainsi, pour la première fois, comme ce qui permettrait de lier des aspirations variées.

Et j'en suis venu à me rendre compte que moi, j'étais plutôt un profil pour avoir une petite boîte, avoir des employés, avoir des gens avec qui je travaille au quotidien. Et finalement, je me suis dit, c'est la première fois que je me suis dit : " Peut-être qu'il faut que je monte une entreprise. "

Le besoin de rendre service

Par ailleurs, le consultant qui aide Pierre à cheminer lui fait remarquer l'importance qu'il accorde au service. Des tests de personnalités ont eu beau nommer que Pierre n'est que peu empathique, il n'en reste pas moins qu'il est fortement motivé par le service du client. Pierre semble avoir besoin de rendre service pour que son travail ait du sens et pour avoir l'énergie d'agir. La notion de besoin semble ici pertinente vu l'importance attachée au

service. Ceci amène le consultant à suggérer quel type de chef d'entreprise Pierre aimerait probablement être. Voici ses propos dans lesquels se retrouve Pierre :

C'est étonnant, vous avez un truc, pas beaucoup dans l'empathie. En même temps, vous êtes à fond dans le service du client [...]. Il faut que vous ayez des clients en face, il faut que vous ne soyez pas, que vous ne travailliez pas directement pour du business, que vous travailliez pour des clients, parce que c'est ça, en fait qui vous donne envie de vous lever le matin, c'est de dire : "Tiens, je vais aller rendre service à untel."

Pierre reconnaît la justesse du propos de consultant et se sent rejoint. La métaphore sonore employée semble signifier d'une part que le propos entre en résonance avec ses aspirations, et d'autre part, qu'il saisit intuitivement, dans un acte bref de jugement, que cela le rejoint lui-même :

Et ça, ça m'a fait *tilt* parce qu'en fait c'est vrai quand je réfléchis, je me dis : "C'est comme ça que je veux me donner pour tout."

Le discernement que Pierre a mené avec l'aide d'un consultant a consisté à relier les différents points d'attention évoqués (goût pour l'autonomie, besoins de relation et de rendre service) dans un même objet : être chef d'entreprise. Plus précisément, Pierre envisage de créer une entreprise et non d'en reprendre une, déjà existante. L'important, semble-t-il, est que cette entreprise permette à Pierre d'être en relation avec des clients et de ne pas être éloigné du résultat concret visé par l'activité de l'entreprise.

Et du coup, c'est un peu des éléments que j'ai retenus. Finalement de dire : "Oui, peut-être qu'il faut que je monte une entreprise mais, du coup, plutôt une entreprise avec des clients finaux en particulier plus que des grosses entreprises, des grosses structures avec lesquelles il faut aller discuter, faire un peu de politique..." Donc, c'est ce que j'ai retenu de ce bilan professionnel et c'est là que je me suis dit : "En fait, il faut que je monte ma boîte."

L'identification du domaine

Une fois l'objet du souhait professionnel identifié, Pierre recherche dans quel domaine il pourrait l'incarner, le rendre concret. Si l'objet identifié devient sa fin, il ne sait pas encore par quel moyen y arriver :

Et moi, j'étais dans une réflexion : "Je veux monter une entreprise." Je cherchais, je ne savais pas trop encore dans quel domaine.

C'est ainsi que Pierre commence à rechercher un domaine qui pourrait lui convenir. Spontanément Pierre envisage de créer une entreprise dans le domaine dans lequel il travaille alors, le domaine informatique. Mais après enquête, il se rend compte qu'il n'aurait pas les

atouts pour mener à bien son projet. Pierre ne précise pas ce qui pourrait lui manquer, mais il évalue en prudence si le choix du domaine informatique lui permettrait en fait de monter une entreprise viable. Sa réponse est négative.

J'ai commencé à réfléchir et au début, j'étais plus orienté par rapport à ce que j'avais fait, le profil de ce que j'avais fait jusque-là. Je me suis dit : "Peut-être une boîte de conseil sur les aspects informatique, base de données." J'ai creusé auprès de quelques personnes et je me suis rendu compte que c'était un monde pas tout à fait... Je n'avais pas forcément... toutes les billes pour me lancer là-dedans.

Il convient d'abord de rappeler que le projet prioritaire de Pierre et de son épouse était d'adopter un enfant. Une fois ce projet réalisé, Pierre est alors disponible pour envisager une reconversion professionnelle, ce qui lui demande concrètement d'identifier le domaine de l'entreprise qu'il souhaite monter. A ce moment Pierre est « un peu en mode veille », selon ses propres mots, ce qui le dispose à saisir les opportunités qui se présenteraient. Cette opportunité se présente par son beau-frère artisan dans la rénovation de bâtiments. Pierre envisage ainsi de monter une entreprise dans le bâtiment avec son beau-frère. S'il n'a pas spontanément choisi ce domaine, il reste que ce dernier lui convient bien. Il a pu par le passé expérimenter son goût pour le bricolage.

Et puis aussi, même si c'est un domaine que je ne connaissais pas, j'ai toujours aimé bricoler, j'ai toujours été le bricoleur de la famille. Plus que bricoler, c'est moi qui ai un peu tout fait.

Bref, le domaine des travaux en bâtiment lui convenant, Pierre est à même d'envisager la création d'une entreprise avec son beau-frère. Après une rencontre familiale, le projet se précise : « Et, en fait, à la fin du week-end, on s'est dit : "Pourquoi pas essayer de travailler ensemble et d'essayer de développer une entreprise ensemble ?" ».

Tableau 11

Récapitulatif des points d'attention et des thèmes émergents : Entretien avec Pierre

Super-thème	Objet du souhait professionnel
Thèmes	Goût <ul style="list-style-type: none"> - Pour l'autonomie - Pour leadership - Pour le management - Pour le bricolage Besoin <ul style="list-style-type: none"> - De relations - De rendre service

4.1.5.4 Du discernement à l'engagement

L'identification par Pierre de son orientation professionnelle ne suffit pas à l'engagement concret dans le projet, et ce sont d'abord des circonstances liées à son activité professionnelle présente qui l'incitent à franchir le pas. Son chef lui apprend qu'une réorganisation de l'activité est prévue, ce qui pourrait entraîner sa mutation à l'étranger ou son licenciement. Pierre préfère prendre les devants.

[...] du coup, j'ai rappelé mon beau-frère et je lui ai dit : "Banco ! Quand est-ce que je peux démarrer avec toi ? - Écoute, on laisse passer l'été parce qu'il va y avoir les machins, les trucs, mais si tu veux, on essaie à la rentrée en septembre. "

Pierre prend alors des dispositions pour minimiser les risques inhérents à une reconversion professionnelle et à une création d'entreprise. Son employeur accepte que Pierre prenne un congé sabbatique d'une année, ce qui permet à Pierre d'éprouver la fiabilité de son projet tout en gardant la possibilité de retrouver son emploi dans le cas contraire. Pierre peut ainsi s'engager l'esprit plus libre dans le projet : « Je me suis dit : "J'ai un an devant moi. J'ai le filet de sécurité. J'ai un an devant moi pour aller tester complètement autre chose" ».

Par ailleurs, son épouse étant en congé parental, n'a pas besoin de trouver un nouveau travail et pourrait-elle aussi retrouver le sien si d'aventure la création d'entreprise avortait. L'année sabbatique permet ainsi de lancer la nouvelle activité et d'expérimenter si celle-ci lui convient bien, sans que cela représente un risque pour la sécurité matérielle de la famille. Il se trouve que l'expérience est très concluante.

J'ai commencé à travailler avec mon beau-frère et au bout de trois mois, on a embauché une personne. Au bout de six mois, on était quatre ! Donc, ça a pris très vite et on s'est dit : "Ben oui ! Ça marche ! Ça se développe !" Moi, j'étais super heureux. Et du coup, on a dit : "On continue !" Donc là, j'ai rappelé l'entreprise en disant : "Je ne reprendrai pas après l'année sabbatique."

Pierre, ayant confirmé par l'expérience que sa nouvelle orientation lui donnerait satisfaction donne alors sa démission et s'engage résolument dans sa nouvelle activité de chef d'entreprise.

Il est particulièrement clair que le choix d'orientation professionnelle de Pierre s'insère dans un choix plus large de vie, et particulièrement de sa vie familiale. Notamment, la baisse de niveau de vie, au moins temporaire, est décidée d'un commun accord. La confiance accordée par son épouse est cruciale pour Pierre.

[...] de manière concrète, je divisais mon salaire par 2,5. [...] on a fait le calcul, on s'est dit : "Bon ! On verra. On n'a pas les loyers qu'on a en région parisienne." On a fait notre budget. On a vu que ça pouvait tenir. Et après, elle a dit : "Vas-y !". Et donc du coup, après, je me suis dit : "Oui, je peux y aller." Et ça, c'était un critère vraiment déterminant qui a fait que j'ai continué.

Il reste que cette confiance accordée par son épouse ne constitue pas un point d'attention de l'orientation professionnelle. Cela n'a pas aidé directement à l'identification de l'activité de chef d'entreprise comme convenant personnellement à Pierre. En revanche, cette confiance a été déterminante pour la mise en œuvre de ce projet et d'abord de sa cohérence avec un projet plus large de vie.

Il convient enfin d'examiner ce qui est source de satisfaction dans la nouvelle activité de Pierre et de comparer avec ce qui avait été anticipé au moment du discernement.

4.1.5.5 Satisfaction de Pierre dans son activité professionnelle

Pierre évoque la variété de ses activités de chef d'entreprise. Cela n'avait pas été mentionné comme point d'attention dans le discernement, mais assurément, cette variété est cause de satisfaction pour lui.

En fait, c'est du multi casquettes et moi ce que j'aime c'est ça : ne pas être cantonné à faire que de la comptabilité ou que des devis. Le fait d'avoir plein de casquettes différentes : passer d'une chose à une autre.

Par ailleurs, Pierre évoque d'autres causes de satisfaction qu'il avait effectivement identifiées comme point d'attention, notamment l'autonomie. Plus précisément Pierre apprécie son autonomie d'action et sa capacité à obtenir des résultats concrets. Il éprouve sa capacité à peser directement sur des situations pour régler des difficultés. Il n'a pas besoin, à la différence d'avec sa précédente activité, de passer par de longues concertations qui ralentissaient considérablement l'obtention de résultats concrets.

[...] si je veux mettre en place de nouveaux outils pour gérer les *plannings*, je planifie pour dire : "Tiens, ça ne marche pas aujourd'hui, il faut changer, on change ! ". Je n'ai pas besoin de faire des comités pendant un an, deux ans pour que ça bouge. Donc, très clairement pour moi, c'est quelque chose, je me suis rendu compte, dans le cadre de ma carrière, que c'était nécessaire à mon épanouissement.

Plus précisément, Pierre est heureux de constater le résultat de son travail. Les métiers du bâtiment permettent de se rendre compte tout de suite du travail effectué, et d'en mesurer la qualité. La dimension concrète semble ainsi très importante pour Pierre, d'autant qu'elle n'était pas présente dans sa précédente activité et que cela lui pesait. La prise de conscience

quotidienne du travail qui a été réellement accompli permet là aussi de mesurer l'efficienne de son travail et de son utilité, comme ce sera souligné un peu plus bas.

[...] il y a un côté, très, très, très concret dans ces métiers-là et où, contrairement à mon dernier poste où j'étais sur des projets, on était deux, trois ans sur des réunions dans tous les choses avant qu'il n'y ait des choses qui bougent, on voit au final, le projet est bouclé, c'est fini. Là, c'était : vous rentrez le soir, vous savez ce que vous avez fait.

La dimension concrète de son activité a des répercussions sur le management. Celui-ci lui semble ainsi facilité. La réalisation concrète dans les métiers d'artisanat du bâtiment permet au responsable hiérarchique d'évaluer facilement la qualité du travail produit et de faire comprendre au salarié sa satisfaction, ses réserves ou ses reproches. L'évaluation du travail ne se fait pas selon des procédures abstraites ; il suffit d'examiner l'œuvre accomplie, fruit du travail d'une journée. Cela entraîne ainsi des relations plus franches et directes entre le salarié et son responsable hiérarchique.

[...] le management est relativement simple du point de vue du travail parce qu'on voit bien ce qui est bien fait, pas bien fait, quand c'est bien fait, pas bien fait. Donc après, on est plus dans la gestion des personnes. Et moi je me suis très bien retrouvé assez vite dans ce domaine.

La « gestion des personnes » prend un sens bien précis pour Pierre. Il s'agit d'être attentif à chacun, ce qui est rendu possible par la proximité. Pierre semble apprécier de pouvoir accompagner les personnes pour leur permettre de bien faire leur travail sur le terrain, mais aussi en prenant en compte les difficultés qu'ils peuvent porter par ailleurs. Une entreprise de petite taille a ainsi sa préférence. On retrouve ici ce que Pierre avait anticipé lors de son discernement : un goût pour le management et un besoin de rendre service.

[...] au niveau management, c'est le fait d'être dans une petite structure, donc le fait d'avoir des liens qui, même quand ils sont des liens hiérarchiques, on connaît chacun, on connaît les soucis que les uns les autres peuvent avoir. On est assez proches des gens, les gens sont proches de nous. On n'est pas dans un management éloigné avec des décisions prises loin du terrain. [...] Je n'ai pas envie que l'entreprise se développe et qu'on soit 50 !

Finalement, pour dire ce qui le satisfait le plus dans son activité, Pierre retient deux aspects. Le premier aspect, « c'est d'avoir des clients qui nous remercient et qui sont contents à la fin ». Et Pierre relie cet aspect à l'utilité de son travail. Il se sent utile quand il donne satisfaction à ses clients. Le deuxième aspect est lié au management et à la satisfaction des employés. Pierre souligne la difficulté de cette tâche qui implique selon lui de demander aux salariés d'être compétents sans leur mettre une pression inutile. Cette attention aux salariés est

primordiale, à telle point que cela définit le rôle qu'il s'assigne comme chef d'entreprise. L'activité de l'entreprise (la rénovation de bâtiment) est finalement secondaire. L'essentiel pour Pierre est la création d'emplois et le suivi des salariés.

Moi, mon boulot, ce n'est pas faire de la rénovation, poser du carrelage, de la peinture. Moi, mon boulot c'est de créer des emplois et gérer des emplois et suivre les personnes qui sont derrière. [...] Et ça, c'est une véritable satisfaction de continuer à en créer et puis d'avoir des gens qui sont contents dans leur travail : ça, pour le coup, c'est très valorisant d'un point de vue personnel.

Bref, Pierre se sent utile dans son travail pour deux raisons ; il rend service à des clients et il crée des emplois tout en permettant à ses salariés d'être satisfaits de leur travail. Se savoir utile par son travail confère du sens à son activité. Il sait pour quoi il travaille. Et cela est une source essentielle de satisfaction. Cela est conforme aux goûts et besoin que Pierre avait pu identifier lors de son discernement. Particulièrement, le besoin de rendre service est ici satisfait : par le service au client, mais aussi par son rôle de chef d'entreprise qui est compris par Pierre comme un service.

Et là, pour le coup, changement radical avec mon nouveau job, parce que l'utilité, il y a pas un jour où je me sois levé, je sois rentré en me disant : "Oh là, là ! J'ai servi à rien aujourd'hui !" [...] Je sais très bien à quoi ça sert, et ça c'est... Du coup, le fait de savoir pourquoi je me lève le matin et pourquoi je travaille, c'est sûr que c'est une motivation... Pour moi, c'est évident que c'est quelque chose d'essentiel !

Au moment du discernement, Pierre ne pouvait pas pleinement anticiper la satisfaction qu'il éprouverait dans la réalité de son nouveau métier, car la satisfaction suppose une expérience alors que l'anticipation est très « intellectuelle », pour reprendre son expression. L'expérience concrète de son activité de chef d'entreprise le comble donc plus qu'il ne pouvait l'escompter, même si, en même temps, ses goûts et besoin semblent bien correspondre à sa nouvelle activité, et que cela avait bien été identifié. Mais, Pierre semble découvrir plus qu'une correspondance entre ses goûts et besoin d'une part, et son activité, d'autre part. Il se découvre lui-même, comme personne, adapté à que l'on pourrait appeler la mission de chef d'entreprise, ou tout au moins ce qu'il conçoit être la mission du chef d'entreprise.

[...] je me rends compte que, dans le concret, c'est génial ! J'étais fait pour ça. Donc, du coup, je suis plus satisfait que je ne pouvais l'imaginer parce que j'imaginais de manière théorique. Là, je suis dans la pratique et je me rends compte que je m'épanouis dans ce que je fais aujourd'hui.

En disant, « j'étais fait pour cela », Pierre semble indiquer la prise de conscience d'une finalité (être chef d'entreprise) qui oriente son existence, lui donne sens, et est source d'épanouissement.

4.1.6 L'entretien avec Mariam

4.1.6.1 *La présentation de Mariam*

Mariam a 58 ans au moment de l'entretien. Elle est géographe de formation. Après un troisième cycle spécialisé en cartographie, elle commence un Ph.D. au Canada. Au bout d'un an, Mariam décide de rentrer en France et cherche du travail dans le domaine de la cartographie. Afin de commencer à gagner sa vie, elle intègre d'abord une association à but humanitaire et social basée en France, ce qui lui donne de découvrir le monde associatif et le travail qui y est accompli. Elle s'y occupe du marketing direct.

Mariam est ensuite embauchée dans une entreprise de transport aérien au service cartographique des pilotes, ce qui est conforme à sa formation initiale. Après plusieurs responsabilités en interne, Mariam est responsable du service cartographie. Au moment d'une grosse grève, le président directeur général (PDG) décide de consulter l'ensemble du personnel par l'intermédiaire de questionnaires. Mariam est choisie, au sein de la direction « opération », pour analyser les résultats. A cette occasion, Mariam rencontre le PDG qui semble l'apprécier et lui conseille de quitter l'entreprise⁷⁸ pour découvrir d'autres horizons.

Mariam a alors l'opportunité de s'associer à une amie pour devenir cartographe à son compte dans l'édition. La situation professionnelle de son mari devenant plus stable et confortable, elle accepte la proposition de son amie et quitte l'entreprise de transport aérien. Comme cartographe dans l'édition, elle travaille pendant deux ans pour la presse et aussi les éditions scolaires et touristiques. Elle rencontre alors un grand éditeur de guide touristique qui lui propose de piloter la cartographie. La situation de son associée devant évoluer, elle accepte cette opportunité.

Après 15 jours chez son nouvel employeur, Mariam apprend qu'elle a un cancer du sein. Elle a 36 ans. Mariam propose alors à son nouvel employeur de démissionner. Celui-ci lui demande au contraire de rester, ce dont Mariam lui sera toujours reconnaissante. Commence alors un chemin douloureux et difficile pour concilier des soins médicaux intensifs et son

⁷⁸ Non qu'il n'apprécie pas sa propre entreprise ou les qualités de Mariam. Il considère plutôt que la personnalité de Mariam ne pourrait guère se développer dans le genre d'activité dans laquelle elle s'est engagée.

activité professionnelle. Mariam prend aussi la décision de se séparer de son mari. Ses enfants ont alors sept et trois ans.

Le combat contre la maladie prend aussi la forme d'un combat contre le corps médical. Au lieu d'une mastectomie d'un seul sein, Mariam demande une mastectomie bilatérale à titre préventif, ce qui n'était pas du tout courant à l'époque et provoque de fortes oppositions. Ce choix s'explique par la perte très douloureuse de plusieurs femmes de sa famille et notamment de sa mère, alors qu'elle n'avait que 13 ans. Mariam savait qu'elle risquait de subir le même sort que les femmes de sa famille, mortes avant 50 ans. Après avoir finalement obtenu de haute lutte l'accord du corps médical, Mariam est guérie de son cancer et initie un long chemin de reconstruction corporelle et psychologique. Elle prend alors conscience de ce que les soins médicaux ne sont pas suffisants et qu'un accompagnement s'avère nécessaire après la guérison du cancer.

Parallèlement à son long travail de reconstruction personnelle, Mariam quitte le service cartographique de son entreprise pour intégrer le service éditorial. Elle y crée une collection puis devient directrice de collection de guides de voyage.

Au terme de 10 ans de psychothérapie, Mariam publie un livre relatant son expérience de combat contre le cancer et pour la vie. Elle développe par la suite des ateliers d'écriture pour des femmes ayant été atteintes d'un cancer. C'est alors que lui vient l'intuition de faire du mécénat au sein de son entreprise et aussi de créer une maison pour accueillir les personnes qui ont survécu au cancer mais ont besoin d'être accompagnées après leur guérison.

Après plusieurs demandes peu fructueuses auprès de responsables de son entreprise, Mariam obtient finalement l'accord de son PDG qui lui propose de participer à la création de la Fondation d'entreprise qui abritera notamment la maison d'accueil qu'elle a imaginée.

Mariam quitte alors son entreprise pour devenir déléguée générale adjointe de la Fondation de cette entreprise⁷⁹. Au moment de l'entretien, elle occupe cette fonction depuis plus de quatre ans. Comme déléguée générale adjointe, Mariam gère tout « l'opérationnel » de la Fondation : gestion des demandes de mécénat, suivi des demandes qui ont été retenues par les organes de gouvernance, *obligations légales*, fiscales, financières, et impact qualitatif et quantitatif des projets. Mariam est aussi responsable et garante de la communication de la Fondation. Elle est aussi garante de la certification et de la clôture des comptes et a un rôle de

⁷⁹ L'entreprise et sa Fondation bien qu'étant intrinsèquement liées sont cependant juridiquement distinctes.

contrôleur de gestion. Mariam est aussi responsable du personnel et enfin porte-parole *ad extra* de la Fondation. Son activité est ainsi particulièrement variée et Mariam la compare volontiers à celle d'une *start-up*.

D'un point de vue personnel, Mariam est célibataire et ses enfants sont désormais autonomes.

4.1.6.2 Ce qui a amené Mariam à changer d'orientation

Mariam aurait pu continuer à exercer sa fonction de directrice de collection, fonction dans laquelle elle a considérablement développé l'activité de l'édition de guides de voyage de « par le monde ». Mais l'épreuve du cancer s'avèrera déterminante pour sa vie, y compris professionnelle. Le long travail de reconstruction personnelle aboutit chez elle au désir et à l'intuition de la création d'une « maison de la vie » pour personnes ayant survécu au cancer. Il s'agit maintenant d'examiner comment Mariam a identifié sa nouvelle orientation et à quoi elle a été attentive pour la déterminer.

4.1.6.3 Les points d'attention identifiés par Mariam pour discerner sa nouvelle orientation

On retrouve ici les super-thèmes et les thèmes qui ont émergé de l'analyse des verbatim. Par souci de clarté, une définition de chacun des super-thèmes est d'abord proposée, puis des thèmes. Mais c'est à partir des analyses des verbatim qu'a d'abord émergé des thèmes qui ont pu alors être regroupés en super-thèmes. Ce qui est premier dans l'ordre d'exposition a été en réalité dernier dans l'ordre de la découverte.

Les finalités et la mission

La finalité désigne ici ce en vue de quoi Mariam vit ; c'est ce qui, de façon générale, oriente son existence et lui donne sens. La mission est liée intrinsèquement à cette finalité, mais a un caractère moins général. Elle désigne le but concret et existentiel auquel s'ordonne Mariam. La poursuite de ce but mobilise son énergie et donne concrètement sens à son existence, au moins pour un temps. Finalités et mission sont indéniablement des points d'attention cruciaux en tant qu'ils orientent l'énergie de Mariam et donnent sens à ses décisions.

Les finalités

Mariam a été profondément marquée par le cancer que ce soit dans sa propre vie ou à cause de la disparition de plusieurs membres de sa famille. Le cancer est selon son expression

sa « ligne rouge », ce qui l'a accompagnée tout au long de son existence. Ayant ainsi pâti des dégâts occasionnés par cette maladie, elle exprime très distinctement que sa finalité est d'aider les autres à mener le combat contre le cancer. « Ce que je devais accomplir, alors c'est très clair ! C'était d'apporter ma pierre à l'édifice pour aider les gens qui ont un cancer ».

Ce combat contre le cancer peut prendre d'autres formes, en participant par exemple à la recherche scientifique pour le traitement du cancer. Pour Mariam, il s'agit de l'accompagnement des personnes pour les aider à s'affranchir des conséquences si néfastes de la maladie. Mariam a bien conscience qu'elle s'inscrit dans un vaste dispositif de lutte contre le cancer, ce que signifie l'image de la pierre dans l'édifice. Elle a ainsi la claire conscience d'avoir un rôle à jouer, celui d'aider les personnes victimes du cancer. Ceci constitue sa finalité.

A côté de cette finalité clairement exprimée, Mariam évoque aussi l'importance de sa vie familiale et particulièrement de ses deux enfants. Ceux-ci constituent sa priorité. Alors qu'elle luttait contre la maladie, sa finalité était déjà de tout faire pour survivre et que ses propres enfants ne subissent pas comme elle la mort prématurée de leur mère. Au moment du discernement d'une nouvelle orientation professionnelle, et alors que Mariam est désormais guérie, ses enfants sont âgés de 25 et 21 ans, et sa volonté de concilier sa vie professionnelle et sa vie personnelle reste intacte. Mariam le formule ainsi :

Comment je peux évoluer dans ma carrière pour que je puisse, à côté, mener ma vie personnelle ? Et le discernement il est où ? Il est de permettre que cette vie professionnelle et cette vie personnelle soient liées et permettent d'avancer sur les deux côtés en même temps.

Même si la distinction entre vie professionnelle et vie personnelle semble claire, il apparaît que la vie professionnelle de Mariam a bien un caractère très personnel au sens où elle permet à Mariam de réaliser une finalité qui lui tient particulièrement à cœur. Il serait ainsi peut-être préférable de distinguer vie professionnelle et vie privée, tout en notant que sa personne est engagée dans les deux formes de vie. Cela ne semble pas trahir son témoignage, même si sa formulation est un peu modifiée. Quoi qu'il en soit, à côté de la finalité énoncée plus haut, celle d'aider les personnes victimes du cancer, Mariam en poursuit une autre : celle de continuer à vivre et d'être auprès de ses proches, particulièrement de ses enfants. « J'ai failli perdre la vie. J'ai perdu ma maman. Je veux voir grandir mes enfants le plus longtemps possible et c'est ça, ma raison ! ».

La mission

La mission de Mariam se précise à l'occasion d'un autre événement douloureux : la vente de la maison de famille après la mort de son père. Mariam était très attachée à cette maison et ressent cette vente comme une perte d'une autre partie d'elle-même. Elle s'écrie ainsi : « c'est encore comme si on m'avait arraché la moitié... Vous savez, c'est la vie ! Encore un pan de la vie qui partait ! ». Mariam saisit l'importance de la maison qui protège et qui permet de refaire ses forces et perçoit alors avec évidence et clarté comment elle pourra réaliser la finalité qu'elle poursuit :

Et là, franchement, je ne suis pas mystique, mais ça m'est tombé dessus ! Je me suis dit : "Ça y est ! Je sais ce que je veux faire ! Ça y est ! C'est clair ! Je sais ce que je veux faire ! Je veux créer une maison pour les gens qui ont eu le cancer mais qui sont guéris."

L'intuition de Mariam engendre immédiatement un « je veux » qui la projette dans un avenir à créer. Elle identifie ainsi la mission qui lui permettra de réaliser la finalité à laquelle elle tend. Mariam a éprouvé comme plusieurs de ses proches la difficulté à vivre la période qui suit la guérison. Pendant la maladie, le suivi médical et souvent l'accompagnement des proches sont un véritable soutien. Mais souvent, après la guérison, la personne se sent désemparée. Mariam constate que l'accompagnement post-cancer n'existe pas.

« [...] une fois que vous êtes guérie... paf ! Vous êtes lâchée. Et puis là, vous retournez à la vie professionnelle, à la vie familiale, amicale, sociale, sexuelle (parce que le corps peut être très, très marqué, c'est compliqué de retrouver une vie globale). Et puis là, avec qui, on en parle ? [...] vous vous apercevez que vous ne pouvez en parler qu'avec les gens qui ont eu le cancer.

Ce constat de carence suscite la créativité de Mariam et l'amène à inventer les activités à proposer au sein de son projet de maison, activités qui permettront aux participants de « lâcher prise et [d']échanger » : yoga, éducation physique adaptée, conseils de nutrition, musicothérapie, ateliers d'écriture (atelier que Mariam souhaite animer) et ateliers de photographie. Bref, Mariam se projette de plus en plus concrètement et avec enthousiasme dans sa nouvelle mission en précisant le contenu du programme des sessions abritées par la future maison. Elle prend aussi conscience que son héritage douloureux et dramatique légué par sa famille peut être transformé, par une sorte d'alchimie suscitée par la mission, en un projet bienfaisant.

Et je me dis : "Mais c'est ça que je veux faire de ma vie ! C'est ça que je veux faire ! Il y a un besoin, il n'y a rien et je veux faire ça. Et si j'ai un rôle par rapport

à ma famille, toute cette lignée... c'est ça mon héritage ! C'est ça que je veux faire."

Ce qui est source de vitalité

Mariam est très attentive à ce qui peut être source de vitalité pour elle. Ceci désigne tout ce qui peut engendrer un surcroît d'énergie et qui permet ainsi d'affronter les défis de l'existence. Ce qui est source de vitalité constitue assurément un point d'attention pour Mariam. Les décisions qu'elle a eu à prendre présentaient des enjeux vitaux, au moins depuis qu'elle sût qu'elle était atteinte d'un cancer.

Moi, j'ai toujours été dans la survie. Donc, quand on est dans la survie, le discernement, il est clair : on veut survivre ! Et, pour survivre, je veux utiliser tel et tel outil, qu'il soit professionnel ou non.

Mariam fait état de différentes expériences de choix qui font apparaître que l'enjeu des discernements qu'elle a dû faire est de détecter ce qui pour elle est source de vitalité, et ce, pour conjurer le sort qui semble s'abattre sur sa famille. Ces expériences semblent ainsi avoir forgé comme un instinct ou une intuition pour identifier ce qui ira dans le sens d'un surcroît de vitalité et donc pour identifier directement ce qui lui convient. Par exemple, voici ce que Mariam affirme à ce propos : « Est-ce que je sais que ça va m'aller ? Voilà ! Je sais que, si je ne fais pas ça, je peux tomber rapidement *down* ».

Cette identification de ce qui est source de vitalité fait intervenir le cœur : « je marche beaucoup avec le cœur ». Si d'aventure une orientation de vie qui se présente à Mariam n'est pas congruente, tout son être lui manifeste son désaccord avec force : « si ça ne convient pas, mon corps et mon esprit réagissent à 300 % ! ». On peut dire que pour Mariam, le cœur joue le rôle d'un sourcier qui détecte d'où sourd la vitalité de tout son être personnel.

Lors de la maladie de Mariam, le critère de la vitalité se retrouve notamment à propos du choix de ce qui a trait aux voyages. C'est ce qui l'aide à « ne pas sombrer ». Mariam s'arrange alors pour faire coïncider son travail avec ce qui est source de vie pour elle : « Le voyage, les cartes, partir, découvrir, moi c'est la vie ! Donc, pour aller vers la vie, il fallait que je trouve un travail qui allait vers le voyage et vers la vie ».

Au moment de sa dernière réorientation professionnelle, Mariam continue d'être attentive à ce qui est source de vitalité, alors même qu'elle est maintenant guérie. Elle récapitule ainsi ce qui a pu la vivifier et ce qui continue de l'animer :

[...] il faut que ça aille dans l'énergie qui m'anime c'est-à-dire, dans la découverte, le voyage, vers les autres, les relations humaines, la variété des relations humaines et j'ai horreur des choses qui se répètent. J'ai besoin de nouveauté. J'ai besoin de création. Je m'amuse quand je crée.

Il est à noter que les relations humaines variées et la création se retrouvent assurément dans la nouvelle activité professionnelle envisagée. Par ailleurs, le verbe « amuser » pourrait sembler incongru dans un contexte où il est fait mention d'un combat contre la maladie. Mais il semble plutôt que la création est appréhendée par Mariam comme une activité plaisante en elle-même, comme le jeu qui amuse. L'activité de création est alors source de vie bienfaisante, ce que Mariam recherche viscéralement.

L'appétence

L'appétence désigne ici de façon générique l'inclination qui fait tendre le sujet vers un objet. Il a été repéré qu'elle pouvait revêtir ici deux grandes formes. Le goût désigne un lien de convenance entre le sujet et l'objet visé, mais n'implique pas nécessairement le désir de le satisfaire. Il marque ce qui est aimé par le sujet. La passion désigne un désir puissant qui fait tendre le sujet vers un objet.

Les goûts

Mariam évoque aussi quelques-uns de ses goûts qui s'accordent avec le projet envisagé de fondation : « Ce qui me porte, c'est le côté humanitaire, intérêt général et très différent. Ce qui me porte, c'est le relationnel ». Ceci peut expliquer la facilité de Mariam à envisager le projet.

Par ailleurs, en cohérence avec ce qui est évoqué à propos de la nouveauté et de la création, Mariam fait part de son goût pour l'imagination : « J'aime avoir des idées. J'aime être imaginative, si tant est que mon imagination puisse être potable. J'aime... J'aime ça ». Il est indéniable, qu'en période de fondation et de développement, son imagination sera sollicitée, et à ce titre, il n'est pas étonnant que cette perspective lui convienne : toute fondation semble requérir de s'adapter à des imprévus et de faire preuve ainsi d'imagination.

Les passions

Mariam manifeste un grand intérêt pour mettre en œuvre un projet commun et y faire adhérer les personnes. Elle évoque à ce propos son expérience de directrice de collection et y souligne l'ampleur du mouvement suscité par les projets éditoriaux. La mise en œuvre de ces projets semble captiver son énergie et sa curiosité : « C'était passionnant. J'avais une équipe

d'éditeurs. Je faisais travailler 850 *freelances* par an, des journalistes. C'était un gros poste très, très intéressant ». Plus largement, Mariam affirme aussi par ailleurs : « ce qui m'anime c'est ça : la vie, aller de l'avant, le voyage, créer, mettre en place, rassembler des personnes autour d'un projet, j'adore ça ! Et convaincre : on va faire ça ! ».

Au moment de sa dernière orientation professionnelle comme déléguée adjointe de la Fondation, Mariam a donc déjà expérimenté d'insuffler un mouvement à un groupe pour lui donner vie et le développer en vue d'un intérêt général. Elle a pu expérimenter l'enthousiasme que cela lui procurait. Bref, il est fort probable que la perspective de devenir la cheville ouvrière d'une nouvelle Fondation et l'initiatrice d'une maison post-cancer ne pouvait être considéré par Mariam que comme stimulant et enthousiasmant. La passion d'emmener dans son projet des collaborateurs a probablement constitué un point d'attention de son discernement dans la nouvelle direction professionnelle envisagée.

Les qualités relatives à la mission

Les qualités relatives à la mission désignent les traits de caractère qui ont été repérés comme jouant un rôle pour l'atteinte de la mission identifiée plus haut.

La finalité de Mariam est de contribuer à aider les personnes victimes d'un cancer. La réalisation de cette finalité pourrait échouer en raison de l'absence de moyens pour l'atteindre. La poursuite de cette finalité suppose chez Mariam la confiance dans ses capacités à trouver les moyens qui permettent de l'atteindre. Or, Mariam a pu expérimenter avant même la création de la Fondation sa capacité à arriver à ses fins et donc à trouver les moyens le permettant. Elle fait notamment état de la réussite du projet d'ateliers d'écriture post-cancer mis en place avant la création de la Fondation. A cette occasion, elle se rend compte que son action peut contribuer à la collecte de fonds pour la recherche contre le cancer.

[...] ça marche du feu de Dieu. [...] On édite à compte d'auteur avec l'association de bouquins et on le vend [...] avec des conférences au profit de la recherche contre le cancer. Et là, je me dis : "Il faut que je fasse du mécénat dans le groupe".

On peut donc remarquer que l'inventivité des moyens par rapport à sa finalité est double. D'une part, elle trouve le moyen de l'écriture pour aider directement les personnes. D'autre part, elle en profite pour collecter des fonds pour la recherche. Mariam fait donc preuve d'habileté, comme capacité à trouver des moyens pour atteindre sa finalité. Mais elle fait aussi preuve de ténacité. Elle ne lâche pas de vue sa finalité. Alors même que le projet de

Fondation n'existe pas encore, elle est déjà à l'affût des moyens qui pourraient concourir à sa fin : « j'ai commencé par du mécénat culturel tout en restant directrice [de collection] ».

Tableau 12

Récapitulatif des points d'attention et des thèmes émergents : Entretien avec Mariam.

Super-thèmes	Finalité et mission	Appétence	Estimation de caractéristiques objectives
Thèmes	Finalité <ul style="list-style-type: none"> - Aider les victimes du cancer - Concilier vie professionnelle et privée Mission <ul style="list-style-type: none"> - Création d'une maison d'accueil post-cancer Source de vitalité <ul style="list-style-type: none"> - Voyager - Relations humaines - Nouveautés 	Goût <ul style="list-style-type: none"> - Humanitaire - Intérêt général - Relations - Imaginer Passion <ul style="list-style-type: none"> - Rassembler des gens autour d'un projet 	Collecter des fonds Créativité Ténacité

4.1.6.4 Du discernement à l'engagement

Dans le cas de Mariam, au vu de sa grande détermination, il ne semble pas qu'il y ait eu d'hésitations entre le moment où elle a l'intuition de son projet professionnel (qui est clairement un projet de vie) et l'engagement concret dans ce projet. Son engagement a en fait dépendu d'une décision de sa hiérarchie. Celle-ci, convaincue de la pertinence du projet, propose à Mariam les moyens de le réaliser. C'est ainsi que le futur délégué général, celui-là même qui deviendra son responsable hiérarchique lui fait cette proposition :

Mariam, le Président me demande si vous voulez créer la Fondation avec moi ?
 Mariam, à l'intérieur de la Fondation, vous pourrez proposer votre projet "Maison de la vie".

Les conditions étant réunies pour mener à bien son projet, Mariam accepte la proposition qui suppose une responsabilité plus large que la seule fondation de la « Maison de la vie ». Elle devient déléguée générale adjointe de la Fondation. Forte de son expérience dans ses responsabilités professionnelles passées et de la confiance qui lui est accordée par sa hiérarchie, elle s'engage résolument dans la création de la Fondation et de la « Maison de la vie ».

4.1.6.5 La satisfaction de Mariam dans son activité professionnelle

Mariam est assurément heureuse de son changement d'orientation. Elle est heureuse des multiples et variés projets qu'elle peut monter au sein de la Fondation, ce qui est bien conforme à ce qu'elle a pu appeler son « besoin de création », source de vitalité pour elle. Elle évoque par exemple avec enthousiasme un projet original de collaboration entre un musée parisien et la Chine, ce qui correspond bien à son goût pour les voyages et la rencontre des cultures, notamment asiatiques.

[...] il fallait absolument trouver un projet en Chine. [...] J'ai discuté avec la conservatrice chinoise [d'un musée parisien]. Finalement, on a trouvé un projet qui va être à Paris et, ensuite, en Chine. On a monté le projet ensemble. J'adore ça !

Conformément à son goût pour l'action humanitaire qu'elle connaissait depuis longtemps (sa première expérience professionnelle d'une ONG remonte même à son retour du Canada, au tout début de sa carrière professionnelle), Mariam est aussi heureuse de pouvoir monter ce genre de projets au sein de la Fondation qu'elle pilote. Cela la vivifie, ce qui correspond à ce à quoi elle aspirait et qu'elle avait anticipé :

[...] j'ai d'autres actions qui me passionnent ! Je suis allée en Inde, j'ai créé [une autre] fondation en Inde. [...] Je suis plus dans les projets humanitaires, c'est ce qui m'anime.

Par ailleurs, Mariam peut reconduire à une plus grande échelle sans doute, ce qu'elle avait apprécié dans la mise en œuvre et la création de projets éditoriaux. Là encore, les raisons qui ont poussé Mariam à choisir cette orientation sont désormais cause de satisfaction. Elle apprécie grandement, comme un chef d'orchestre, orienter les musiciens vers le jeu d'une œuvre commune.

Ce qui m'intéresse beaucoup, c'est de positionner la fondation par rapport à tous ces acteurs. Et comment prouver que cette fondation, elle est vraiment là pour l'intérêt général.

Mais ce qui semble provoquer chez Mariam le plus de satisfaction correspond à la réalisation de la mission qu'elle s'est assignée en aidant les personnes à se reconstruire après leur cancer. Mariam ne semble même pas avoir de mots pour exprimer le bonheur qu'elle ressent devant les témoignages de gratitude et de bonheur des participants aux sessions qu'elle a mises en place. Ainsi confie-t-elle : « Et quand je vois, je ne le prends pas pour de l'autosatisfaction, je prends comme un don, un retour qu'on me fait, quand je vois les *verbatim*, les témoignages [...] quand je vois ces retours, quand je vois les gens qui disent

merci, ça c'est... ». Cette satisfaction globale ne signifie pas que certaines de ses activités liées à la vie de la Fondation, comme le contrôle de gestion par exemple ne lui coûtent pas. Mais elle consent volontiers à ce genre de tâches en étant consciente que la vie de la Fondation et la poursuite de sa mission en dépendent. Son bonheur ne dépend pas des tâches qu'elle apprécie moins. Par ailleurs, même si Mariam peut apprécier nombre des aspects de son activité, ce qui reste pour elle le cœur est bien ce qui se vit au sein de la maison qu'elle a pu créer au sein de la Fondation.

Si j'avais les moyens financiers, là, là, je serais à la maison [d'accueil post-cancer]. Mais je ne peux pas encore, je ne peux pas financièrement. [...], j'animerais les sessions. Je ne serais plus là [dans les locaux de la Fondation]. Ici, ça m'a permis de créer [cette] maison [...]. Et je fais mon travail, ici, très sérieusement !

Enfin, peut-être plus qu'une satisfaction, Mariam ressent depuis peu de temps une vraie sérénité, elle qui a passé la majeure partie de sa vie à lutter. Elle a le sentiment du devoir accompli. Elle a fait ce qu'elle croyait être juste, et même si elle tient toujours à la vie, elle semble avoir enfin apprivoisé la mort qui pourtant a pu la hanter depuis son enfance à cause de la perte des siens.

Et là, ça m'émeut, je repense à [mon ancien PDG], à ma mère : j'ai l'impression que j'ai accompli tout ce que je devais accomplir. Je ne dis pas que c'est formidable ! [...]. Et ça, c'est très récent : ça m'a apporté une espèce de sérénité. [...] Et je vais même vous dire un truc : je n'ai pas envie de mourir parce que mes enfants sont encore jeunes. Mais je pourrais presque partir maintenant.

Mariam ne pouvait probablement pas anticiper une telle transformation intérieure, mais elle avait identifié clairement sa mission. La paix n'est finalement que le fruit de l'accomplissement de sa mission.

4.2 LES CONSTATS RESULTANT DE L'ANALYSE DES ENTRETIENS

4.2.1 Les thèmes superordonnés

A partir de l'analyse des six entretiens, il s'agit maintenant de repérer des récurrences, et de faire émerger par voie inductive des thèmes communs, soit des thèmes superordonnés, ainsi que le préconise l'API.

Eu égard à ce qui précède, chaque analyse d'entretien a comporté cinq parties : 1) la présentation de la personne participante ; 2) l'exposé de ce qui l'a amenée à changer d'orientation ; 3) la description des points d'attention identifiés pour discerner sa nouvelle orientation ; 4) l'exposé de son passage du discernement à l'engagement ; 5) le rapport de

satisfaction dans sa nouvelle activité professionnelle. Ces cinq parties ont permis de relater le parcours de chacune des personnes participantes, de s'assurer aussi de la présence des critères d'inclusion de l'échantillon et surtout de mieux comprendre ce qui a conduit chacune d'elles à choisir une nouvelle orientation professionnelle.

Conformément à la question de recherche exposée plus haut, l'analyse des entretiens s'est surtout concentrée sur l'identification des points d'attention qui ont permis, pour chaque personne participante, le discernement d'une reconversion professionnelle congruente source de satisfaction durable.

Ainsi deux grands thèmes se dégagent-ils d'emblée des analyses : « les appétences » et « les caractéristiques objectives ». Ils constituent la base des points d'attention, une sorte d'état des lieux de ce à quoi la personne participante a été attentive pour identifier sa nouvelle orientation professionnelle. Mais deux autres grands thèmes qui n'ont pas directement trait aux points d'attention, se dégagent également : « l'émergence de l'objet-fin » et « l'intuition d'une congruence ». Cela s'explique par la dimension temporelle du discernement. L'activité de discernement consiste à faire émerger un objet qui est voulu à titre de fin et qui est identifié par les personnes participantes comme congruent avec elle-même.

Chacun de ces quatre grands thèmes est ici présenté avec une structuration par sous-thèmes, et constitue ainsi un thème superordonné, appellation préconisée par l'API. Les quatre thèmes superordonnés successivement présentés sont donc les suivants : 1) les appétences ; 2) les caractéristiques objectives ; 3) l'émergence de l'objet-fin ; 4) l'intuition d'un accord.

4.2.2 Les appétences

Comme le manifeste les tableaux 7 à 12, l'appétence n'apparaît pas dans chacune des analyses des six entretiens comme un thème superordonné qui s'est dégagé, mais seulement dans quatre d'entre elles. L'appétence n'est en effet pas mentionnée dans les tableaux 9 et 11. Pourtant, dans les deux analyses correspondantes, la réalité désignée par le mot est présente. L'appétence a en effet été définie de façon générique comme une inclination qui fait tendre le sujet vers un objet. Or, les analyses des entretiens de Jean et de Pierre, manifestent de façon évidente que leur discernement comprend des inclinations vers de multiples objets. Seulement la teneur même des entretiens a suscité d'autres mots qui ont pourtant un rapport direct avec l'appétence : besoin, goût, passion, appel, aspiration. Bref, l'appétence peut assurément

constituer un super-thème englobant et sa définition peut être gardée. Le discernement d'orientation professionnelle requiert d'être attentif à ce vers quoi le sujet tend.

Le tableau de la page suivante récapitule tout ce qui a émergé des entretiens et qui a trait au super-thème « appétence ».

Il est opportun ici de comparer ces résultats avec le tableau 4 pour bien manifester que ces thèmes et sous-thèmes ne sont pas présents dans le cadre d'analyse et qu'ils ont bien émergé de l'analyse même des entretiens. Par ailleurs les mots choisis par le chercheur pour signifier ces thèmes et sous-thèmes n'ont pas, le plus souvent, été employés par les participants, mais tentent de dire au mieux la signification qui émerge de leurs propres propos.

Trois thèmes seulement ont été finalement retenus à l'intérieur du thème superordonné « appétence » : le goût ; le besoin, l'aspiration existentielle. Le thème « passion » est intégré à celui du goût, considérant que ce à quoi renvoie la passion dans l'entretien avec Mariam n'est qu'un goût très prononcé, et qu'il n'y a entre les deux qu'une différence d'intensité. Il en est de même pour l'appel qui s'apparente à une aspiration existentielle plus spécifique. Le thème « aspiration existentielle » regroupe quatre sous-thèmes : valeur, finalité supérieure, appel et inquiétude existentielle.

Tableau 13

Regroupement des thèmes émergents des six entretiens et relatifs au super-thème « appétence »

Entretiens	Thèmes	Eventuellement, sous-thèmes
Françoise	Goût	<ul style="list-style-type: none"> - Pour le beau - Pour le concret - Pour la vie en atelier - Pour l'autonomie dans le travail
	Aspiration existentielle	<ul style="list-style-type: none"> - Appel à être soi
Joseph	Inquiétude existentielle	<ul style="list-style-type: none"> - Trouver ce pour quoi je suis fait et s'y accomplir - Etre en accord avec son Dieu - Favoriser sa vie conjugale et familiale
	Goût	<ul style="list-style-type: none"> - Pour l'activité manuelle et la construction - Pour la nature et grand air
	Besoin	<ul style="list-style-type: none"> - D'une relation de proximité avec le client - De concret
Jean	Aspirations existentielles	<p>Appel du cœur</p> <p>Aspiration à vivre selon certaines valeurs</p> <ul style="list-style-type: none"> - Justice - Croissance humaine - Respect - Compassion - Humilité - Autorité - Valeurs de la terre <p>Recherche d'unité</p> <ul style="list-style-type: none"> - Conciliation aspiration religieuse et vie professionnelle - Conciliation vie professionnelle et vie familiale
Gabrielle	Aspiration	<ul style="list-style-type: none"> - Beauté - Transmission - Eduquer au beau - Permettre l'éclosion des personnalités
	Goût	<ul style="list-style-type: none"> - Pour l'enseignement - Pour le théâtre - Pour les relations - Pour la gestion souple de son temps
	Valeur	<ul style="list-style-type: none"> - Respect de la liberté de la personne - Rendre service
Pierre	Goût	<ul style="list-style-type: none"> - Pour l'autonomie - Pour le leadership - Pour le management - Pour le bricolage
	Besoin	<ul style="list-style-type: none"> - De relations - De rendre service
Mariam	Goût	<ul style="list-style-type: none"> - Humanitaire - Intérêt général - Relations - Imaginer
	Passion	<ul style="list-style-type: none"> - Rassembler des gens autour d'un projet

4.2.2.1 Goût

Les analyses précédentes ont déjà permis de définir le goût, et il suffit ici de reprendre les définitions élaborées. Le goût désigne un lien de convenance entre le sujet et l'objet visé. Il marque ce qui est aimé par le sujet mais n'implique pas nécessairement le désir de le satisfaire.

Les participants ont tous spontanément fait part de leurs goûts. Ceux-ci constituent pour chacun ce qui rend l'existence intéressante ou aimable, et sont donc évoqués quand il s'agit de rendre compte d'un choix d'orientation professionnelle. Cela illustre une évidence : chacun apprécie de faire ce qui lui plaît. Mais l'important ici est de remarquer que ces goûts, s'ils n'indiquent pas directement l'orientation à venir, peuvent révéler une disposition plus générale et constituer comme des pierres d'assise pour élaborer la future orientation. Ainsi Françoise évoque-t-elle son goût pour le dessin et l'activité manuelle : « j'ai toujours aimé dessiner, faire un peu de mes mains, j'aimais beaucoup les travaux manuels, etc. ». Cela ne lui suffit pas pour choisir de devenir tapissière, mais entrera en cohérence avec son projet. De la même façon, quand Joseph évoque son goût pour les « constructions » en *Legos* ou les « installations scouts », cela ne lui est pas suffisant pour en déduire que le métier de charpentier lui conviendrait. Il en est de même pour Gabrielle, qui, en évoquant son goût pour le théâtre ([le théâtre] « donne une liberté [...] et ça permet aux gens d'être eux-mêmes ») manifeste son attachement à la révélation des personnalités, ce qui sera au cœur de son métier de consultante en orientation. Il reste que le goût pour le théâtre ne suffisait pas à envisager son futur métier, mais cela révèle quelque chose de ce qu'elle est et qui s'avèrera précieux pour la suite. De la même façon, quand Pierre évoque une expérience de management, il en retient « le goût d'avoir la responsabilité d'équipe et le fait d'aider les gens à donner le meilleur d'eux-mêmes », ce qui constitue un renseignement important pour lui-même, mais n'aurait pas suffi à le convaincre de devenir chef d'entreprise. Enfin, quand Mariam évoque son goût pour la relation (« Ce qui me porte, c'est le côté humanitaire, intérêt général [...]. Ce qui me porte, c'est le relationnel »), cela ne saurait suffire pour indiquer la pertinence de sa nouvelle fonction de déléguée générale adjointe d'une Fondation, mais cela lui est utile pour s'assurer qu'elle possède des dispositions assurément précieuses qu'elle pourrait mettre en œuvre dans sa nouvelle fonction.

Bref, si les goûts constituent des points d'attention pertinents, ils ne suffisent pas, le plus souvent, pour déduire une orientation professionnelle pertinente. D'une part, il convient

de cerner ce qui dans le goût pour un objet (le théâtre par exemple), est vraiment apprécié, autrement dit, il s'agit d'identifier la raison qui fait apprécier cet objet (« permettre aux gens d'être eux-mêmes »). D'autre part, le goût peut être révélateur d'une disposition plus générale qui peut être mobilisée dans une future activité, mais qui pourrait l'être dans une autre. Par exemple, le goût de Joseph pour la construction aurait pu le conduire, comme son père, à choisir de devenir architecte. Joseph a donc dû considérer d'autres points d'attention pour décider de devenir charpentier.

4.2.2.2 Besoin

Le thème du besoin a été aussi défini lors des précédentes analyses. Il suffit ici de les rappeler. Le besoin suppose la présence d'un goût pour quelque chose, mais ajoute l'idée d'une tension vers un objet, tension qui requiert d'être satisfaite. Le besoin ajoute une idée de nécessité eu égard à une satisfaction, c'est-à-dire ici, ce qu'il est quasiment nécessaire de faire pour engendrer une satisfaction. Ainsi, le besoin s'avère-t-il plus déterminant quand il s'agit de discerner. On peut déjà noter que le thème de l'aspiration qui sera examiné prochainement peut comporter aussi cette dimension de nécessité. Qu'il suffise ici de préciser, pour les distinguer, que le besoin vise un objet plus précis et déterminé que celui de l'aspiration.

Le thème du besoin n'apparaît que dans l'analyse de deux entretiens, et il semble important d'en faire mention pour enrichir la gamme de manifestation de l'appétence au cœur du discernement. On peut cependant ajouter que chez Françoise, même si le thème émergent est l'aspiration existentielle, le besoin est aussi présent. Il s'exprime chez elle comme un besoin de créer quelque chose de ses mains et de s'exprimer par le biais de l'art.

Pour Joseph comme pour Pierre, le besoin est apparu par l'expérience d'un manque vécu douloureusement. Ainsi Joseph remarque-t-il : « il y a l'identification du manque, et, ensuite, l'identification du besoin ». Joseph a par exemple expérimenté dans sa précédente activité le manque de réalisation concrète. Il en éprouve ainsi le besoin de réaliser des choses concrètes. De même Pierre s'est senti isolé dans sa précédente activité : « je n'avais pas d'équipe, personne avec qui vraiment travailler. Et ça c'est quelque chose qui me manquait ». Il identifie alors le besoin de travailler en équipe ou d'être en relation avec d'autres personnes.

L'identification du besoin est importante pour le discernement, car sa satisfaction semble nécessaire pour engendrer un bien-être au travail. Cependant, comme pour le goût, l'identification du besoin ne suffit pas à déduire une orientation professionnelle pertinente, car

le besoin peut être satisfait selon des modalités très différentes et peut s'agréger à d'autres goûts et besoins.

4.2.2.3 Aspiration existentielle

Comme cela a pu être évoqué plus haut l'aspiration peut être proche du besoin, au sens où elle présente un caractère vital pour la personne, mais il est ici considéré qu'elle s'en distingue en tant que son objet peut être plus général, moins déterminé ou plus éloigné. Phénoménologiquement, l'aspiration désigne un élan vers quelque chose qui peut être plus difficile à identifier que le besoin, mais qui exerce pourtant une influence très importante, voire déterminante, sur la façon dont le participant perçoit le sens de son existence et va orienter celle-ci par ses décisions. Pour ces différentes raisons, l'adjectif « existentiel » a été accolé. Plusieurs types d'aspiration existentielle ont pu être identifiés à partir de l'analyse des entretiens : la valeur, la finalité supérieure, l'appel, et l'inquiétude existentielle.

Valeur

Le thème « valeur » apparaît dans l'analyse des entretiens de Jean et Gabrielle. On peut noter cependant que dans l'analyse de l'entretien de Gabrielle, il a été inséré dans le super-thème « appétence », ce qui s'explique par l'attrait que suscite une valeur. Le rapprochement avec l'analyse de l'entretien de Jean amène cependant à préférer l'insertion du thème « valeur » au sein du regroupement « aspiration existentielle ». La valeur est en effet considérée comme quelque chose à défendre ou à promouvoir et qui fait l'objet d'une conviction qui donne sens à l'existence. Il apparaît alors que la valeur comporte une dimension existentielle importante.

Gabrielle fait notamment état de son attachement à deux valeurs que sont le respect de la liberté (d'autrui) et le sens du service. Jean évoque des « valeurs profondes » que sont « la justice, la croissance humaine, le respect, la compassion » mais aussi « l'humilité » et ce qu'il appelle « l'autorité de service » et qui désigne une compréhension de l'exercice de l'autorité comme un service rendu à la communauté. Ces valeurs, si différentes soient-elles, ont en commun de sous-tendre le processus de discernement. Le sujet espère pouvoir vivre conformément à ses valeurs dans la nouvelle activité qu'il envisage, et ceci constitue bien une forme d'aspiration existentielle.

Finalité supérieure

Une autre forme d'aspiration existentielle est celle qui a pour objet « une finalité supérieure ». La notion semble adéquate car toute aspiration et d'ailleurs toute appétence semblent bien tendre vers un objet à titre de fin. Ce à quoi une personne tend ou aspire est la fin⁸⁰ d'un attrait ou d'une inclination. Le qualificatif « supérieure » semble pertinent pour rendre compte de ce qui est visé par le sujet à l'occasion d'un choix, au-delà même de l'action prochaine.

Françoise évoque ainsi l'importance de la beauté⁸¹ qui peut être comprise comme une « finalité supérieure ». Par exemple, elle fait état de l'attrait que la beauté suscite en elle dans l'activité même de la création artistique ou artisanale : « la seule chose qui, comment dire... qui me faisait envie, c'était de manipuler des matières, faire du beau ». La beauté apparaît comme un horizon supérieur et plus lointain mais qui exerce un attrait bien réel et déterminant pour Françoise. Au long de l'entretien, il est apparu que cette « finalité supérieure » l'enthousiasme et exerce sur elle l'influence d'un attrait. On peut dire que la contemplation du beau à travers ses activités plus prochaines est une aspiration récurrente. Ce rapport au beau a bien une dimension existentielle car la recherche et la contemplation de la beauté donnent sens à son existence.

Ce thème de la finalité supérieure se retrouve aussi chez Mariam par exemple. Il a déjà été évoqué dans le thème « finalités » :

Ce que je devais accomplir, alors c'est très clair ! C'était apporter ma pierre à l'édifice pour aider les gens qui ont un cancer.

« Aider les gens qui ont un cancer » est bien une finalité qui oriente l'existence de Mariam. Bien que moins lointaine que la finalité évoquée pour Françoise (« faire du beau »), il n'en reste pas moins qu'elle demeure comme un horizon de sens pour l'existence de Mariam et une finalité supérieure. Cela ne suffit pas à déterminer de façon prochaine l'action concrète de Mariam (ce qui sera le cas pour la mission qu'elle s'est assignée), mais cela constitue l'objet d'une aspiration existentielle fondamentale qui oriente son existence.

Gabrielle évoque aussi une finalité supérieure quand elle fait part de ce qu'elle appelle sa vocation : « Moi ce que j'aime c'est éveiller les autres à la beauté de qui ils sont, [...] c'est

⁸⁰ Au sens de but et non pas de terme.

⁸¹ La beauté pourrait être vue seulement comme une simple valeur, c'est-à-dire comme quelque chose qui vaut pour Françoise, mais elle représente en réalité davantage, car elle est ce qui oriente fondamentalement son choix ; elle est la fin supérieure à laquelle elle aspire.

vraiment, c'est ma vocation, en fait ». Ceci est en mesure d'orienter son existence, mais demeure cependant assez largement indéterminé ; il y a sans doute d'autres façons d' « éveiller les autres à la beauté de qui ils sont » que celle finalement choisie par Gabrielle, à savoir le métier d'accompagnatrice de personnes en orientation professionnelle. Mais cette finalité plus lointaine et supérieure exerce indéniablement une influence déterminante sur l'orientation de Gabrielle, et constitue un point d'attention crucial.

La notion de vocation spontanément formulée par Gabrielle fait référence à l'appel, selon l'étymologie latine du nom. Il reste que Gabrielle ne semble pas avoir vécu cet attrait comme un appel mais plutôt comme la prise de conscience d'une finalité qui l'attire, ce qui, d'un point de vue phénoménologique, n'est pas exactement semblable. Le témoignage de Jean fait quant à lui référence à la dimension de l'appel, comme cela a pu être relevé dans l'analyse de son entretien.

Appel

Jean parle plus précisément de « l'appel du cœur » puisqu'il situe le lieu de l'appel dans ce qu'il nomme le cœur. En rencontrant l'association au service de personnes handicapées, Jean semble saisi et appelé à servir professionnellement cette association.

Il y avait certainement une part d'inconscience, [...] ou de confiance à l'appel du cœur, ce désir de servir, de donner un autre sens à ma vie professionnelle [...] Et, du coup, partir à l'aventure pour servir quelque chose qui avait du sens.

Plus loin Jean identifie l'appel à une « aspiration profonde ». Bref l'appel est bien une forme particulière d'aspiration existentielle ; elle est particulière en tant qu'elle résonne comme une invitation à répondre à une sollicitation qui n'émane pas d'abord de soi, et se distingue ainsi de la finalité supérieure, par la façon dont est vécu l'attrait pour une fin désirable. L'appel surprend et semble faire irruption, sans crier gare, et en même temps suscite un écho insoupçonné.

Inquiétude existentielle

L'analyse de l'entretien de Joseph est le seul à faire apparaître explicitement le thème de « l'inquiétude existentielle ». Même si plusieurs de ses éléments s'apparentent à une aspiration existentielle, il reste qu'une particularité se dégage ici. En effet, le point de départ de la démarche de Joseph semble une interrogation générale sur le sens de l'existence et amène alors Joseph à se demander : « pour quoi je suis fait » ? La recherche d'une nouvelle orientation professionnelle est donc précédée d'un questionnement plus vaste sur le sens de

l'existence. Cela engendre ainsi une inquiétude, voire une angoisse, en tant qu'il existe un désir de sens, sans objet concret qui lui correspond, alors que quand il y a une aspiration existentielle, le participant témoigne de ce que tel objet envisagé (qui intègre par exemple une finalité ou une valeur) étanche au moins partiellement une soif de sens. En réexaminant ainsi la définition donnée dans l'analyse de l'entretien de Joseph⁸², il apparaît utile d'en proposer une nouvelle qui marque le désarroi du sujet en recherche d'un sens qui ne se présente pas de façon évidente. La définition suivante permet ainsi de bien distinguer l'inquiétude existentielle d'une simple aspiration existentielle qui est orientée vers un objet : l'inquiétude existentielle est comprise ainsi comme la recherche d'un sens de l'existence face à un manque d'objets qui permettraient présentement de répondre à cette recherche.

Cette nuance a son importance, car elle révèle une quête d'un sens du travail qui est sous-jacente à toute aspiration. Cela suppose aussi que le travail est censé avoir un sens et qu'il est compris comme le moyen d'accomplir une existence. Ainsi, pourrait-on même relire l'ensemble des analyses des entretiens et y détecter une inquiétude existentielle partagée, même si elle n'a pas été explicitée comme chez Joseph. Au-delà d'un questionnement sur la pertinence de telle ou telle orientation se cache la volonté de trouver un sens qui puisse accomplir une existence et qui explique que le sujet puisse se mettre en recherche. Ainsi, par exemple, Jean a-t-il pu déclarer : « J'ai envie de faire quelque chose qui a du sens ». Bref, l'inquiétude existentielle révèle une certaine représentation du travail comme moyen d'accomplissement de soi, ce qui en creux peut provoquer une inquiétude, voire une angoisse devant l'incapacité à trouver un travail qui ait du sens.

4.2.3 Les caractéristiques objectives

Le thème superordonné dénommé « appétences » prend en compte ce qui anime le sujet, l'appelle, le fait aspirer à, ou l'inquiète. Il englobe ainsi des points d'attention particulièrement importants pour prendre une décision d'orientation professionnelle. Mais à côté de cette dimension éminemment subjective, les participants font chacun référence à un certain nombre de caractéristiques objectives indépendantes de leur bon vouloir et qui s'imposent plutôt à eux comme des réalités à prendre en compte. Alors que le thème superordonné « appétences » est concentré sur la dimension subjective, il convient aussi de repérer les caractéristiques objectives qui sont pris en compte par le sujet et qui constituent

⁸² « L'inquiétude existentielle est la recherche par le sujet d'un sens à son existence et fait référence à un ensemble de convictions qui sous-tendent la compréhension de ce sens de l'existence ».

aussi des points d'attention nécessaires au discernement. On peut d'emblée noter que les deux thèmes évoqués sont intimement liés car l'appétence n'existe que dans le rapport à un objet aimé. En considérant les caractéristiques objectives, le sujet tente de s'approprier une réalité qui existe indépendamment de ses attentes, ce qui peut demander un effort pour considérer les choses avec recul. Si bien sûr un sujet peut avoir tendance à voir les réalités comme il les désire (ce qui peut même conduire à un oubli du réel qui pourrait s'avérer cruel), il n'en reste pas moins que le discernement, pour être ajusté à la réalité du travail envisagé, cherche à prendre en compte ses caractéristiques objectives. Ceci semble expliquer que les participants ont tous⁸³ évoqué un certain nombre de caractéristiques objectives. Celles-ci sont ici présentées en quatre thèmes : l'environnement de travail ; l'activité ; les conditions financières ; les qualités personnelles.

Le tableau ci-après récapitule tout ce qui a émergé des entretiens et qui a été regroupé sous le super-thème « caractéristiques objectives ».

⁸³ On peut relever qu'à la différence des autres analyses, celle de l'entretien avec Pierre n'a pas induit un thème à la formulation proche : « estimation de caractéristiques objectives » (entretiens avec Jean, Françoise et Joseph), « aspects objectifs (avec Gabrielle), ou « qualités relatives à la mission » (avec Mariam). Il n'en reste pas moins que dans le thème formulé « objet du souhait professionnel », l'aspect subjectif de l'appétence et les caractéristiques objectives sont mêlées. Ceci semble pouvoir être expliqué par une façon différente chez Pierre de présenter son témoignage. Pierre, à la différence des autres participants, semble tenter de mettre à distance ce qui l'attire pour mieux se le représenter. L'approche est peut-être plus cérébrale qu'affective. Mais cela ne signifie nullement que l'appétence est absente et que les caractéristiques objectives ne sont pas identifiées. Cela illustre au contraire que les deux thèmes superordonnés sont intimement liés.

Tableau 14

Regroupement des thèmes émergents des six entretiens et relatifs au super-thème
« caractéristiques objectives »

Entretiens	Thèmes	Eventuellement, sous-thèmes
Françoise	Qualités internes	<ul style="list-style-type: none"> - Les dispositions du caractère <ul style="list-style-type: none"> • Détermination - Qualités acquises <ul style="list-style-type: none"> • Observatrice • Précision du geste • Gestion commerciale
	Caractéristiques de l'activité envisagée	<ul style="list-style-type: none"> - Viabilité économique <ul style="list-style-type: none"> • Compatibilité avec la situation familiale • Rentabilité suffisante - Environnement de travail <ul style="list-style-type: none"> • Travail solitaire - Formation requise
Joseph	Qualités innées	<ul style="list-style-type: none"> - Don manuel - Curiosité intellectuelle
	Qualités acquises	<ul style="list-style-type: none"> - Formation commerciale
	Caractéristiques de l'activité envisagée	<ul style="list-style-type: none"> - Réalisation de choses concrètes (les charpentes) - Calcul et visualisation dans l'espace - Disponibilité psychique facilitée - Activité moins lucrative que précédemment - Dimension symbolique et religieuse
	Environnement de travail	<ul style="list-style-type: none"> - En plein air - Franchise et rusticité des charpentiers
	Formation requise	<ul style="list-style-type: none"> - Charpentier
Jean	Compétences que Jean se reconnaît	<ul style="list-style-type: none"> - Gestion - Relations humaines
	Confiance accordée	<ul style="list-style-type: none"> - Par son futur employeur
	Environnement de travail	<ul style="list-style-type: none"> - Médico-social - Milieu du handicap mental - Milieu rural
	Activité de directeur	<ul style="list-style-type: none"> - Gestion des équipes - Gestion du bon fonctionnement de l'association - Gestion des ressources - Garantir la qualité de l'accueil des personnes handicapées
Gabrielle	Caractéristique de l'activité	<ul style="list-style-type: none"> - Aider les personnes à trouver leur place
	Caractéristiques de l'environnement	<ul style="list-style-type: none"> - Réseau d'accompagnateurs partageant la même vision de l'orientation
Pierre		
Mariam		<ul style="list-style-type: none"> - Collecter des fonds - Créativité - Ténacité

Il est à noter que la dimension interprétative est ici bien moindre que pour le thème « appétences », car le participant cherche à relater des informations qu'il a pu collecter au moment de son discernement à propos de l'orientation envisagée. L'essentiel consiste ici à

regrouper ces informations sous des thèmes appropriés. Il n'en reste pas moins que ces informations font aussi l'objet de représentations propres aux participants, et qu'ainsi la dimension interprétative n'est pas absente. Pour éviter les répétitions avec les analyses des entretiens individuels, il ne sera principalement repris ici que les extraits illustrant les thèmes traités. Les analyses complémentaires ont pour but de montrer les liens repérés avec d'autres thèmes.

4.2.3.1 L'activité

Le thème « activité » regroupe les caractéristiques que le participant anticipe dans la profession qu'il envisage d'exercer et qui sont liées à ce que le professionnel fait concrètement.

Françoise fait un stage d'une semaine pour faire l'expérience du métier de tapissier. Par ailleurs, elle repère ce que requiert être à son compte : « chercher des clients, chiffrer mon travail ».

Joseph identifie un certain nombre de caractéristiques liées à l'activité de charpentier : des « réalisations de choses concrètes, très concrètes », et aussi « travailler le bois, travailler un matériau noble, vivant » ; et enfin un « métier manuel le plus intellectuel, la charpente, parce qu'il y a beaucoup de calculs, une visualisation dans l'espace ». Il a été aussi repéré que la charge de travail est « compatible avec la vie de famille ». Joseph manifeste ainsi que le choix d'orientation professionnelle s'inscrit dans un choix de vie plus vaste où la qualité de vie de famille est importante.

Jean se représente sa future activité de directeur d'association comme un chef d'orchestre, et mesure aussi toute sa dimension administrative, ce qui peut provoquer chez lui une certaine inquiétude, n'ayant pas de compétence particulière dans le domaine de l'aide sociale.

Gabrielle a déjà pu expérimenter comme cliente en quoi consisterait son activité si elle devenait consultante⁸⁴ en orientation ; mais elle s'est aussi renseignée sur la méthode qu'elle emploierait pour accompagner ses clients.

⁸⁴ Il est à noter que Gabrielle n'a pas eu le projet d'obtenir le titre de « conseillère en orientation », qui requiert une formation et un diplôme bien référencés. Elle envisageait plutôt de travailler comme consultante en cabinet privé.

Pierre n'avait pas anticipé tout ce qu'impliquerait concrètement l'activité de chef d'entreprise, notamment pour les questions administratives (paie, conventions, législation, etc.) mais savait qu'elle serait diversifiée : « je savais que mon boulot serait un peu multi casquettes » et aussi en lien avec le bâtiment.

Enfin, Mariam n'énonce pas directement les caractéristiques de l'activité en vue d'évaluer la compatibilité avec ce qu'elle souhaite vivre. Deux raisons peuvent l'expliquer. D'une part, Mariam est tellement déterminée par sa mission qu'elle semble être prête à consentir aux efforts nécessaires pour arriver à ses fins. La considération des caractéristiques peut lui paraître ainsi secondaire. D'autre part, Mariam est chargée de créer une nouvelle Fondation et de la mettre en œuvre. Or, elle a déjà expérimenté sa capacité à entraîner dans son projet des collaborateurs : « J'avais une équipe d'éditeurs. Je faisais travailler 850 *freelances* par an, des journalistes. C'était un gros poste très, très intéressant ». Elle sait « créer, mettre en place, rassembler des personnes autour d'un projet », ce dont il s'agit justement en créant la Fondation. En revanche, Mariam n'a pas d'expérience dans des domaines plus techniques, comme le contrôle de gestion ou les ressources humaines, mais elle est apparemment prête à apprendre. Mariam ne s'engage donc pas à l'aveugle, même si son enthousiasme et son énergie lui donnent la confiance pour affronter les difficultés qu'elle aurait à affronter.

4.2.3.2 L'environnement de travail

L'environnement de travail désigne le milieu de vie côtoyé à l'occasion d'une activité professionnelle. Françoise anticipe qu'elle sera seule dans son atelier et le prend en compte, elle qui a toujours travaillé en équipe. Joseph se projette aussi et envisage d'« être dehors à travailler avec des hommes assez francs, avec quelque chose d'un peu rustique ». On peut remarquer que ce ne sont pas ici des critères déterminants qui emporteraient la décision, mais au moins ils ne sont pas rédhibitoires.

Pierre projette de travailler avec son beau-frère à la campagne, et cela constitue un critère de qualité de vie que son épouse et lui recherchent. Gabrielle a bien repéré qu'elle serait amenée à travailler seule, mais en réseau, et ce réseau est important car elle en partage les mêmes valeurs et sait qu'elle pourra bénéficier de l'expertise de ses membres. L'environnement de travail n'est pas ici directement déterminant, mais il facilite l'adhésion au projet envisagé.

Pour Mariam, l'environnement de travail est connu, puisque c'est son entreprise qui lui confie la mise en place de sa Fondation. Cette marque de confiance est d'autant plus importante qu'elle s'inscrit dans une histoire très riche entre Mariam et son entreprise. Cette dernière l'a en effet soutenue alors qu'elle découvrit qu'elle était atteinte d'un cancer, et plus tard ses PDG lui ont directement témoigné un vif intérêt pour son projet. Mariam ressent même une dette et a à cœur d'être loyale à l'entreprise à qui elle doit beaucoup. Son environnement de travail a donc facilité très nettement la réalisation de la mission qu'elle s'est découverte. Cependant, l'environnement de travail n'est pas le critère décisif de sa nouvelle orientation professionnelle. C'est le contenu même de la mission qui est déterminant. La Fondation d'entreprise est un lieu très favorable où sa mission pourra prendre corps.

Chez Jean, l'environnement de travail apparaît au contraire plus décisif. Son poste de directeur doit s'exercer au sein d'une communauté où travaillent ensemble des personnes avec un handicap mental et des personnes qui les accompagnent et les encadrent. Jean prend conscience de cette originalité foncière et semble l'apprécier : « j'étais allé dans plusieurs communautés [...] et j'avais vraiment été touché par ces qualités de relation ». Par ailleurs, la communauté de vie s'inscrit dans un milieu rural et cultive des vignes. Ce retour à la terre est particulièrement important pour Jean.

4.2.3.3 Les conditions financières

Les conditions financières désignent simplement la rémunération liée à l'activité professionnelle envisagée, et conséquemment l'aisance financière. Quatre des six participants mentionnent ce critère. Seules Gabrielle et Mariam ne l'évoquent pas, notamment peut-être parce qu'elles sont célibataires et n'engagent ainsi qu'elles-mêmes dans ce changement d'orientation. Pour tous les autres, une baisse de revenus (en l'occurrence, aucune hausse de revenus n'a été mentionnée à l'occasion de cette reconversion) est prise en compte et n'est pas considérée comme négligeable. Françoise, Joseph, Jean et Pierre examinent avec leur conjoint⁸⁵ les conséquences économiques de leur projet et sa viabilité. Joseph par exemple est prêt avec son épouse à consentir les sacrifices d'une réduction de revenus, parce qu'il s'inscrit dans un projet de vie plus large :

Il y a également un rôle important qui est celui de mon épouse avec qui, au-delà du projet professionnel, il y avait un projet familial. Parce que l'un entraînait l'autre, des modifications, notamment financières. J'insiste dessus parce que c'est

⁸⁵ Cette question est d'autant plus sensible pour deux d'entre eux (Jean et Joseph), dont le salaire est l'unique pour la famille.

quelque chose que j'ai eu la chance de faire, peut-être, avec un peu d'insouciance, mais qui est réellement à prendre en compte, qu'il ne faut pas sous-estimer : ce sont des choix et des sacrifices qui sont importants. Mais il faut savoir poser mettre en équilibre entre bonheur et confort. Il faut savoir ce qu'on veut. Ce n'est pas facile !

Bref, la diminution de revenus n'est ni un critère déterminant ni bloquant, mais a été pris en compte. Il a pu même être considéré comme ce qui permet d'éprouver un choix qui nécessite un renoncement à un certain confort.

4.2.3.4 Les qualités personnelles

Les qualités personnelles sont considérées ici comme des caractéristiques objectives. Elles désignent ce que le participant reconnaît en lui comme ce qui le constitue en propre et le qualifie. Cette notion d'objectivité est importante au sens où la personne a besoin d'évaluer si elle possède des qualités qu'elle juge nécessaires pour être à la hauteur de la tâche envisagée ou du nouveau défi à relever. La personne considère alors ce sur quoi elle peut s'appuyer pour réussir sa reconversion. Les qualités personnelles repérées sont ainsi gage de confiance en soi pour s'élancer dans l'inconnu. Il est à noter d'ailleurs que cette confiance en soi peut passer par la confiance manifestée par des tiers. Cela apparaît explicitement dans deux entretiens. Gabrielle thématise même l'importance de l'autre :

On n'a pas tous la même force intérieure pour se reconvertir et si d'autres ne croient pas en ce qu'on porte, je pense que c'est difficile. [...] les amis autour de moi qui se sont reconvertis, c'est parce que, soit leurs conjoints ont cru en eux, soit leur famille a cru en eux. [...] je dirais que pour croître, on a besoin que quelqu'un nous reconnaisse. Parce que, sinon, on ne peut pas croître tout seul ! C'est ça que je dirais : pour se reconvertir, on a besoin de l'autre. Je ne pense pas qu'on peut se reconvertir tout seul.

Gabrielle reconnaît ainsi que la confiance signifiée par les membres du réseau a été déterminante. Dans le même sens, Jean témoigne de ce que la confiance accordée par le président du conseil d'administration de l'association a été cruciale.

Il faut toutefois noter que la confiance accordée n'est pas directement un point d'attention, mais ce par quoi la personne peut prendre conscience qu'elle est capable et qu'elle a des qualités requises pour réussir sa reconversion professionnelle.

Il s'agit ici de repérer différentes formes de qualités identifiées qui ont pu constituer des points d'attention pour discerner de la pertinence de l'orientation à venir. Il ne s'agit pas cependant d'être exhaustif, mais de seulement collecter les formes de qualités déjà identifiées qui permettent d'envisager avec confiance un changement d'orientation professionnelle.

Les participants ont pu se reconnaître des qualités innées comme par exemple Joseph : « j'ai su assez rapidement dès mon enfance et par l'expérience familiale, que j'avais un "don" manuel ». Ils ont pu constater leur facilité à réaliser certaines choses et à identifier ainsi des talents, comme par exemple Mariam. Ce que nous avons appelé sa passion d'emmener dans ses projets des collaborateurs marque un goût prononcé mais aussi un talent : « ce qui m'anime c'est ça : [...] créer, mettre en place, rassembler des personnes autour d'un projet ». Non seulement elle aime le faire, mais elle a éprouvé qu'elle savait le faire à l'occasion d'expériences qui sont devenues vraiment significatives pour elle. Ce qui est appelé ici talent désigne une disposition naturelle qui a pu se développer par l'exercice. Françoise quant à elle a pu développer sinon un talent au moins des qualités grâce à son métier de puéricultrice qui lui a permis de devenir « observatrice » et « précise dans [son] geste ». Ces qualités acquises qu'elle se reconnaît peuvent lui être utiles dans sa nouvelle activité. D'autres participants sont bien conscients qu'ils ont pu acquérir par le passé des compétences et qu'ils pourraient s'en servir dans leur nouvelle activité, comme Jean : « j'allais leur [à l'association] apporter toute autre chose que leur cœur de métier, mes compétences d'entreprise dans un environnement associatif ». La compétence désigne ici une capacité professionnelle dans un domaine spécifique pour réaliser des fonctions bien identifiées, alors que la qualité acquise est une notion plus générale. Enfin, les participants ont pu faire part de la connaissance qu'ils avaient d'eux-mêmes et ainsi des dispositions de caractère qu'ils se reconnaissent et qui leur permettent d'anticiper leur adaptation à une nouvelle activité. Par exemple l'analyse de l'entretien de Françoise a pu laisser apparaître son caractère déterminé, et celui de Mariam une combativité qui transparaît notamment dans l'extrait suivant où elle évoque le devoir de faire ses preuves :

Il faut toujours prouver qu'on est capable pour pouvoir demander. Toujours ! Ça ne vient jamais comme ça ! Jamais ! C'est en ça que j'ai le respect du travail d'ailleurs, de l'effort. Je ne supporte pas les gens qui ne font pas des efforts ! Je ne suis pas très *cool* des fois, parce que je pense que l'effort est indispensable à la vie !

Les qualités personnelles revêtent ainsi de multiples formes : qualités innées ou acquises, compétences, talents, traits de caractère. L'important ici, sans prétendre du tout à l'exhaustivité, est d'identifier que les participants ont repéré un certain nombre de qualités, et qu'elles constituent des points d'attention, lors du discernement, pour anticiper qu'une orientation professionnelle pourrait leur convenir.

Les deux thèmes superordonnés « appétences » et « caractéristiques objectives » permettent de faire état des points d'attention mobilisés lors du discernement des six participants, et aussi de les ordonner par thèmes. Ils permettent ce qu'on pourrait appeler une cartographie des points d'attention. Bien que nécessaires pour la compréhension du discernement d'une décision congruente source de satisfaction durable, il reste que ces thèmes sont insuffisants. Une fois l'analyse de chaque entretien terminée, il a semblé manifeste que les deux thèmes évoqués ne permettaient pas de rendre compte de tout ce que le sujet a pu vivre. Le discernement est en effet apparu comme un processus dynamique au sein duquel le sujet est notamment amené à envisager des liens entre ses appétences et les caractéristiques objectives repérées. Surtout, pour aboutir à une décision, le sujet fait peu à peu émerger, par son discernement, ce vers quoi il tend à se porter, son projet, et ce qui, finalement, il décide. Le troisième thème superordonné dénommé « l'émergence de l'objet-fin » présente les processus par lesquels les participants ont fait émerger ces choix à partir des points d'attention repérés. Le quatrième thème superordonné appelé « intuition d'un accord » rend compte de la façon dont le sujet a pris conscience de ce qu'un objet-fin lui conviendrait et a arrêté sa décision.

4.2.4 L'émergence de l'objet-fin

Lors de chacun des entretiens, les participants ont expliqué comment a émergé leur projet concret de reconversion professionnelle. A la notion de projet, a été préféré celle d'objet-fin qui semble signifier plus finement ce qui est visé par le participant. Par objet-fin, il est entendu ce vers quoi se porte le sujet. C'est un objet au sens étymologique du terme (*objectum*, ce qui est placé devant), car c'est ce que le sujet concrètement envisage de faire et qui est examiné comme un objet (tel métier, telle orientation concrète) ; et en même temps, cet objet est ce vers quoi le sujet tend à titre de fin ; c'est ce que le sujet vise à travers cet objet. Il est à noter que ce concept de fin a été repéré dès le cadre d'analyse grâce à l'analyse du choix volontaire chez Aristote. Pour autant, la notion d'objet-fin a directement émergé de l'analyse des entretiens, tant les participants ont manifesté qu'ils étaient tendus vers la découverte de ce qui pouvait pour eux constituer une fin et les orienter. C'est pourquoi, conformément à l'analyse phénoménologique des entretiens, la notion d'objet-fin a été proposée pour signifier cette tension vers un objet identifié et qui constitue une fin. Se l'interdire, au prétexte que la notion de fin est présente dans le cadre d'analyse, aurait amené à accepter que le cadre d'analyse puisse perturber l'analyse phénoménologique des résultats.

Par ailleurs, l'introduction du concept de fin permet de réintroduire le thème de l'appétence et de le lier à celui d'objet et à ses caractéristiques objectives. Le discernement consiste finalement à faire émerger parmi toutes les appétences repérées par le sujet, l'objet-fin qui peut focaliser ce sujet vers une orientation claire et satisfaisante pour le sujet. Dans un mouvement de va-et-vient entre ses appétences et les caractéristiques objectives, il s'agit pour le sujet de trouver ce qui lui conviendra. Ce discernement se réalise alors que la personne est insérée dans un contexte, qu'une opportunité peut se présenter à elle, que des circonstances favorables telles par exemple une rencontre, vont précipiter son discernement. Bien que ces éléments contextuels ne soient pas des points d'attention pour le discernement (ce n'est pas ce à quoi le sujet est attentif pour évaluer l'orientation à prendre), il reste qu'ils peuvent jouer un rôle déterminant pour faire aboutir le processus.

Une fois l'analyse des six entretiens terminée, les rapprochements opérés entre les résultats ont permis de mettre en lumière trois processus par lesquels le sujet, dans son activité de discernement, fait émerger son objet-fin : un processus de concrétion, un processus d'incarnation et un processus d'assimilation.

4.2.4.1 Le processus de concrétion

Le processus de concrétion désigne le processus par lequel l'objet-fin se forme peu à peu par regroupement et synthèse d'un certain nombre d'appétences. L'objet-fin n'est pas la simple addition des appétences de la personne (certains goûts par exemple peuvent ne pas être sollicités par un objet-fin) mais constitue une forme originale qui synthétise des appétences multiples (goûts, besoins, aspirations existentielles). Il semble que ce processus de concrétion se produit quand le sujet a le désir de changer d'orientation, mais ne sait pas encore vers quel objet se porter. Il apparaît particulièrement chez deux participants : Joseph et Pierre.

Joseph confie que son discernement d'une année a consisté à tenter de répondre à un questionnement général et existentiel :

[...] le discernement s'est fait en une année, en termes de temps, à réfléchir forcément sur mon avenir (mais ça faisait déjà quelques temps que j'y pensais), à réfléchir, me dire pour quoi je suis fait, qu'est-ce que je dois faire.

Quand Joseph fait mémoire de ce temps de discernement, il évoque des expériences significatives passées révélatrices de goûts (pour l'activité manuelle, la construction et le travail en plein air) et de besoins (relation de proximité avec les clients, et réalisations concrètes). On peut dire qu'au moment du discernement ses goûts et ses besoins, sous-tendus

par une inquiétude existentielle, sont bien présents mais n'ont pas encore pris corps dans un objet concret qui pourrait devenir une fin. C'est seulement à l'occasion d'une rencontre, celle d'un ami devenu charpentier que l'objet-fin « être charpentier » prend forme et est à même de polariser les appétences déjà présentes chez Joseph :

Mon ami qui est devenu charpentier avant, avait fait germer en moi l'idée. Et, en fait, l'idée était déjà là. Juste que j'ai mis un an à me convaincre que, bizarrement, ce que lui avait choisi, c'est ce que je voulais aussi choisir [...]. Il avait pointé du doigt l'idée de tout ce que je désirais, inconsciemment peut-être, déjà, et que j'ai mis du temps à réfléchir.

L'objet-fin concentre vers lui des appétences déjà présentes en Joseph. Ces appétences vont trouver leur réalisation conjointe dans cet objet-fin et constituent comme la matière de cet objet-fin (d'où le terme de concrétion). L'objet-fin n'est cependant pas la simple addition des appétences, mais les synthétise dans une forme particulière : « être charpentier ».

Pierre est arrivé à un moment de sa vie professionnelle où il se pose un certain nombre de questions :

Qu'est-ce que je fais dans 10 ans ? Est-ce que je serai encore là ? Est-ce que mon poste existera encore ? Dans quoi je vais pouvoir évoluer ?

Cette inquiétude doublée d'une certaine insatisfaction le conduit à faire un bilan de compétences avec un consultant. Ce bilan l'amène à prendre conscience de l'importance de l'autonomie, du leadership, du management et du besoin de relation avec autrui ainsi que du besoin de rendre service. Toutes ces appétences ne sont pas directement liées à l'objet-fin « être chef d'une petite entreprise ». Le travail avec le consultant l'amène à cette idée.

Et j'en suis venu à me rendre compte que moi, j'étais plutôt un profil pour avoir une petite boîte, avoir des employés, avoir des gens avec qui je travaille au quotidien. Et finalement, je me suis dit, c'est la première fois que je me suis dit : " Peut-être qu'il faut que je monte une entreprise."

Chez Pierre, comme chez Joseph, l'objet-fin apparaît après un travail de regroupement et de synthèse d'appétences qui n'est pourtant pas leur simple addition. Ce travail a été appelé un processus de concrétion.

4.3.4.2 Le processus d'incarnation

Le processus d'incarnation désigne le processus par lequel une fin supérieure à laquelle aspire un sujet se concrétise et peut devenir l'objet d'un engagement réel dans une activité. Ce processus semble à l'œuvre particulièrement chez Mariam et Françoise.

L'histoire de Mariam, terriblement marquée par l'épreuve du cancer, lui a comme imposé une finalité que Mariam formule clairement :

Ce que je devais accomplir, alors c'est très clair ! C'était apporter ma pierre à l'édifice pour aider les gens qui ont un cancer.

Cette finalité (« ce que je devais accomplir ») est lointaine, et il a été déjà dit qu'elle pût se réaliser de différentes manières. L'enjeu pour Mariam n'est donc pas de découvrir cette finalité, mais de trouver le moyen de l'incarner. C'est ainsi qu'elle rapporte la découverte de ce moyen, à la suite de la vente d'une maison d'enfance qu'elle aimait tant :

Ça y est ! C'est clair ! Je sais ce que je veux faire ! Je veux créer une maison pour les gens qui ont eu le cancer mais qui sont guéris.

Le discernement a donc consisté ici dans la découverte du moyen d'incarner son aspiration qui la fait tendre vers une fin lointaine et à laquelle de nombreuses voies peuvent conduire.

Le processus est identique chez Françoise. Son aspiration vers la beauté et plus précisément la réalisation de choses belles, réapparaît alors qu'elle envisage sa reconversion. On peut dire que sa finalité supérieure est de réaliser de belles choses, et constitue le cœur de son aspiration professionnelle, comme cela a été analysé plus haut.

[...] la seule chose qui, comment dire... qui me faisait envie, c'était de manipuler des matières, faire du beau.

La question qui se pose alors à Françoise est de découvrir le moyen de concrétiser cette aspiration, de l'incarner dans une activité concrète. Françoise choisit non seulement l'artisanat d'art, mais le métier de tapissière qui n'était assurément pas la seule option possible. Elle avait d'ailleurs envisagé le métier de vitrailliste. Son discernement a donc consisté dans le choix du moyen le plus adapté pour incarner une aspiration vers une fin plus lointaine.

Dans les deux cas évoqués, l'objet-fin n'est pas la fin supérieure visée, mais ce qui va plus concrètement orienter l'activité de la personne. Cet objet-fin est un moyen d'incarner concrètement la fin supérieure et plus lointaine mentionnée. Il est ce que vers quoi converge le discernement.

4.2.4.3 Le processus d'assimilation

Le processus d'assimilation désigne un processus par lequel le sujet, ayant découvert son objet-fin, prend du temps pour se l'approprier et y consentir. A la différence du processus

d'incarnation, il ne s'agit pas de découvrir l'objet-fin qui permet de concrétiser une fin plus lointaine. Au contraire, l'objet-fin fait comme irruption de façon imprévue dans la conscience du sujet et celui-ci doit prendre du temps pour bien s'assurer que cet objet-fin lui convient. Deux participants illustrent particulièrement ce processus : Gabrielle et Jean.

Alors que Gabrielle cherche une nouvelle orientation professionnelle, elle découvre de façon assez fortuite un métier qui lui conviendrait grandement. C'est un choc qui la laisse perplexe et en même temps la transporte de joie. Pour rappel, elle compare un peu cette expérience à celle d'un coup de foudre, et ne sait pas comment l'expliquer.

[...] je me souviens en sortant de l'entretien, j'ai téléphoné à plein d'amis en disant : "Je ne comprends pas ce qui m'arrive !" Comme si c'était, pas un coup de foudre mais un peu un coup de foudre, d'abord avec une activité, je ne pensais pas que ça existait une activité comme ça.

C'est alors que commence un temps de discernement pour valider ce que l'évidence de l'intuition semble lui manifester avec force émotion⁸⁶. Gabrielle fait une relecture de son passé à l'aide d'un consultant et comprend que les appétences qui s'en dégagent pourraient être satisfaites dans l'objet-fin « accompagnatrice de personnes en orientation professionnelle ». Elle prend soin aussi de considérer les aspects objectifs pour s'assurer que son intuition est bien ancrée dans le réel. Elle collecte des informations sur sa future activité et le réseau qu'elle serait susceptible de rejoindre. Le processus d'assimilation lui est nécessaire pour identifier les raisons qui lui feraient opter pour cet objet-fin et pour évaluer ces raisons.

Le processus est similaire chez Jean. Il a décidé d'opérer un « changement radical » et envisage de passer du domaine de la communication à celui de la filière bois. Pourtant la découverte fortuite d'une offre d'emploi dans le secteur du handicap au cœur d'un vignoble l'intrigue. Jean semble avoir le pressentiment de la richesse de cette offre d'emploi et va ainsi cheminer avec le conseil d'administration de l'association et son président.

[..] le discernement s'est vraiment fait dans la phase d'approche de cette offre d'emploi auprès du conseil d'administration de l'association. Et, finalement, avec beaucoup de liberté, parce que c'était vraiment une approche d'intérêt et ce n'était pas une approche de recherche d'emploi. [...] Moi, je n'ai pas candidaté pour cette offre. J'ai dit : « Ça m'intéresse de voir ce dont il s'agit ».

⁸⁶ Le ressenti a été repéré comme un point d'attention. Au moment de la découverte de ce qui deviendra son métier, ce que ressent Gabrielle (une grande joie) retient d'ailleurs toute son attention. Mais cela ne semble pas suffire et le discernement semble précisément requérir d'identifier les raisons d'un choix. Le ressenti n'est donc pas exclu, mais il est passé au crible de la raison.

Le discernement de Jean le conduit à s'approprier cet objet-fin (directeur d'une association qui accueille des personnes en situation de handicap mental) et à examiner avec le président si les caractéristiques objectives du poste sont en accord avec ses aspirations existentielles. Il s'agit finalement d'une tentative d'explicitation d'un pressentiment qui aboutit finalement à une conviction assurée : « c'était comme une conviction, un appel, une certitude, une confiance réciproque ».

Contrairement à Gabrielle, Jean n'a pas d'emblée l'intuition d'une évidence. Pourtant, comme avec Gabrielle, il y a bien l'intuition de la richesse d'un objet-fin découvert de façon inattendue. Dans les deux cas, le discernement consiste à assimiler la richesse d'un objet-fin et à évaluer la concordance avec ses appétences.

4.3.4.4 La complémentarité des processus

Il convient de noter que les processus mis en lumière ne sont pas exclusifs les uns des autres. Il a simplement été exposé pour chaque entretien, le processus qui semble prédominer.

On peut remarquer par exemple que chez Pierre le processus d'incarnation est aussi à l'œuvre. En effet, Pierre discerne d'abord, par un processus de concrétion, que le métier de chef d'entreprise d'une petite entreprise lui conviendrait, mais dans un deuxième temps, il discerne que cette fin s'incarnerait adéquatement dans le domaine de la rénovation de bâtiment.

Chez Jean, le processus d'assimilation a été précédé par le processus d'incarnation. Il veut vivre selon certaines valeurs qui sont comme des fins supérieures de l'existence. Il pressent que ces valeurs pourraient s'incarner dans l'objet-fin déjà évoqué. Puis, il doit assimiler la richesse de cet objet-fin. De façon plus large, on peut remarquer que chaque participant évoque (certes de façon plus ou moins précise) des finalités ou des valeurs qui donnent sens à leur existence. Le processus d'incarnation est ainsi à l'œuvre.

4.2.5 L'intuition d'un accord

Le quatrième thème superordonné concerne ce qui clôt le discernement. A un moment, le sujet a identifié son objet-fin. Il s'agit donc de décrire et d'identifier l'acte par lequel le sujet achève son discernement. Cet acte a été nommé : « intuition d'un accord ». En effet, l'intuition se caractérise par une connaissance directe et immédiate de quelque chose avec clarté et évidence, et se distingue ainsi du raisonnement qui tente d'établir des liens entre des propositions. Or, le discernement prend fin précisément quand le sujet saisit ce qu'il doit faire

et n'a donc plus à le rechercher puisqu'il l'a découvert. Par ailleurs, le discernement a consisté à rechercher un accord entre des appétences et un objet-fin.

Deux thèmes se dégagent pour décrire comment est vécue cette intuition d'une congruence : le ressenti et l'évidence.

4.2.5.1 *Le ressenti*

Alors que le discernement est apparu davantage comme une activité intellectuelle qui cherche à trouver que choisir en faisant le lien entre des appétences identifiées et des caractéristiques objectives, les participants font état de ce qu'ils ressentent quand ils saisissent un accord avec un objet-fin.

Gabrielle et Pierre utilisent des métaphores sonores pour évoquer l'expérience d'une résonnance intérieure qui semble signifier un accord avec leur propre personne. Ainsi Gabrielle témoigne-t-elle :

Je pense qu'il y a une sorte d'intuition au départ. Moi, j'emploie volontiers le mot « vibrer » parce que je pense qu'il y a un truc de cordes qui vibrent intérieurement quand on sent que c'est ça.

De même Pierre peut dire, quand il évoque la découverte du métier de chef d'entreprise et du service qu'il y rattache : « ça m'a fait *tilt* parce qu'en fait c'est vrai quand je réfléchis, je me dis : "C'est comme ça que je veux me donner pour tout." ».

Jean n'utilise pas de métaphore sonore, mais fait référence à ce qui touche son cœur : « ça m'a parlé très, très fortement au cœur. [...] Et je me suis laissé toucher et je me suis dit : "Ça a vraiment du sens !" ». Mais comme pour Pierre et Gabrielle, la découverte de son objet-fin est bien de l'ordre du ressenti, et Jean le décrit bien de la sorte : « J'ai plus l'impression que c'est une question de ressenti, de rencontre, de cœur ».

Par ailleurs, le ressenti qui se dégage principalement est la joie ou le bien-être. Ainsi Gabrielle fait état d'une « espèce de jubilation intérieure, une vraie joie intérieure » quand elle découvre ce qui la « rejoint ». Françoise relate son expérience probatoire dans l'atelier de tapissier et son sentiment de bien-être :

J'ai aimé cette atmosphère qui se dégageait de cet atelier ; toute la partie « tissu » parce que [...] c'est bien, au final, le tissu qui va nous guider [...]. Et puis tout le contact avec cette matière qu'on utilise, je trouvais ça formidable : un ressenti de bien-être dans ce local ; c'est léger, c'est bien. Sans chercher à aller plus loin, j'ai senti que je pouvais y passer du bon temps.

4.2.5.2 L'évidence

L'intuition d'un accord s'accompagne aussi d'une évidence exprimée de façon explicite chez presque tous les participants.

Gabrielle ajoute ainsi à l'idée d'une résonnance intérieure déjà évoquée l'idée d'évidence. L'évidence désignant ce qui s'impose à l'esprit implique l'absence de doute et donc la certitude : « Et là, il y a eu une espèce, ça a fait écho en moi et je me suis dit : "C'est ça que je veux faire !" Comme si c'était une espèce d'évidence. C'est la première fois que ça m'arrivait ! Une évidence pareille, c'est exactement ça ! ». Françoise fait implicitement référence à une certitude ressentie quand elle évoque une nouvelle fois son stage probatoire qui va valider son discernement et le clore : « Ça m'a convaincue que c'était ça que je voulais faire. Et voilà ». Le « et voilà » signifie bien qu'il ne suffisait plus alors que de s'engager dans la voie discernée.

De même Jean mentionne la certitude de la voie qu'il envisage alors de prendre avec l'appui du président de l'association : « c'était comme une conviction, un appel, une certitude, une confiance réciproque ».

Pour Joseph, passé le temps du discernement, la certitude d'avoir trouvé sa voie s'impose et prend la forme d'une évidence : « c'est devenu une évidence, en fait, assez bizarrement, comme quoi c'était la charpente. [...] Mais voilà, travailler le bois, tout ça c'était vraiment très naturel et c'était ça qui me plaisait ! ».

Enfin, quand Mariam trouve le moyen de se mettre au service de la lutte contre le cancer et l'aide à ses victimes elle décrit clairement une évidence en s'écriant :

Et là, franchement, je ne suis pas mystique, mais ça m'est tombé dessus! Je me suis dit: "Ça y est ! Je sais ce que je veux faire ! Ça y est! C'est clair ! Je sais ce que je veux faire ! Je veux créer une maison pour les gens qui ont eu le cancer mais qui sont guéris."

L'intuition d'un accord avec l'objet-fin constitue pour le participant une évidence qui s'accompagne souvent d'un fort ressenti positif. Par ailleurs, le discernement prend préalablement en considération de multiples points d'attention, puis en fait émerger selon différents processus déjà repérés l'objet-fin vers lequel se porte le sujet.

Il reste que les entretiens avec les participants ont apporté d'autres éléments qui ne portent pas directement sur le discernement, mais qui entourent le phénomène présentement étudié.

4.2.6 Les considérations périphériques

Les considérations périphériques s'attachent ainsi à rassembler un certain nombre d'éléments qui entourent le sujet qui discerne, ou qui se manifestent avant ou après le discernement et la décision. Il s'agit ici de les évoquer rapidement et au besoin d'en préciser les contours.

4.2.6.1 Ce qui a amené le participant à changer d'orientation

Presque tous les participants envisagent de changer d'orientation professionnelle en raison d'une insatisfaction qui peut prendre différentes formes comme la lassitude ou une certaine inquiétude existentielle. Seule Mariam appréciait grandement son activité dans l'édition. Seulement son aspiration à apporter sa pierre à la lutte contre le cancer et l'opportunité de la réaliser l'amènent à changer de travail.

On peut aussi noter que des circonstances favorables ont souvent permis d'envisager un changement et ainsi d'entrer dans un discernement : modification de l'environnement professionnel, changement de situation familiale ou rencontres diverses.

4.2.6.2 Les circonstances qui entourent le discernement

Pendant le discernement, des circonstances peuvent aussi avoir une influence. Mais encore une fois, il faut souligner qu'elles ne sont pas pour autant des points d'attention. Elles peuvent faciliter une réorientation ; c'est le cas notamment des rencontres. Elles peuvent même être déterminantes ; pour Gabrielle, Joseph et Jean par exemple, certaines rencontres ont été décisives. Mais elles ne constituent pas nécessairement un point d'attention. Par exemple, la mort du père de Mariam a eu une influence en tant qu'elle a conduit à la vente de la maison famille, et à la prise de conscience de l'importance d'une maison ; c'est dans ces circonstances que Mariam a l'intuition de la création d'une maison post-cancer. Mais la mort de son père n'est pas en tant que telle ce qui a permis à Mariam de discerner sa nouvelle orientation.

En revanche, plusieurs participants ont été frappés par des coïncidences survenues au moment du discernement : un rendez-vous obtenu au bon moment, ou encore une rencontre

opportune. Ce que nous avons appelé la « synchronicité improbable »⁸⁷ a pu être interprété par certains participants comme une réponse divine à leur prière et donc comme un signe d'un choix judicieux d'orientation. Dans ce cas, une circonstance peut devenir un point d'attention.

4.2.6.3 La satisfaction dans la nouvelle activité

La satisfaction intervient nécessairement après le discernement et l'engagement dans la nouvelle activité, puisqu'en elle est en quelque sorte le fruit. Pour s'assurer des critères de l'échantillon, il a fallu à chaque entretien vérifier que le participant était bien satisfait durablement dans sa nouvelle activité. La satisfaction durable n'a pas été étudiée pour elle-même, mais il s'est agi de comprendre le discernement et la décision qui pouvaient amener à une satisfaction durable. Il semble cependant utile de repérer comment les participants évoquent leur satisfaction et d'en esquisser quelques traits.

La satisfaction dans l'action

La satisfaction peut être liée à l'action accomplie par le travail. Françoise évoque la satisfaction de bien accomplir son travail : « on prend un fauteuil en très mauvais état et on le rend très joli et bien fini. [...] Et là, la satisfaction, c'est le plaisir du travail bien fait, le travail manuel bien fait ». Ou plus loin : « c'est très gratifiant [...] de rendre un travail qu'on a essayé de faire le mieux possible. [...] C'est quelque chose de très direct comme ressenti ».

Pierre apprécie la variété de ses activités :

En fait, c'est du multi casquettes et moi ce que j'aime c'est ça : ne pas être cantonné à faire que de la comptabilité ou que des devis. Le fait d'avoir plein de casquettes différentes : passer d'une chose à une autre.

L'activité d'accompagnement des personnes en discernement d'orientation professionnelle est source de grande satisfaction pour Gabrielle, en tant qu'elle s'émerveille des talents qu'elle découvre chez ses clients : « disons que ça me procure un sentiment d'émerveillement à chaque fois. Et je me dis : tant que je suis dans l'émerveillement, je suis dans la satisfaction ».

Joseph apprécie travailler le bois : « tout ça m'était vraiment naturel et c'est ce qui me plaisait ».

⁸⁷ L'expression est de Gilles Le Cardinal

La satisfaction liée à l'environnement de travail

La satisfaction peut être liée aussi à l'environnement de travail. Pour Gabrielle, son travail avec d'autres membres de son réseau est source d'agrément. Elle peut continuer à se former et se cultiver. Son environnement est très porteur.

[...] le fait de travailler avec d'autres en réseau qui fait que je me sens nourrie aussi par ailleurs parce que c'est quelque chose qui répond complètement à ce qui m'habite : le fait de se voir, d'avoir des formations philosophiques, anthropologiques.

Jean témoigne aussi de l'importance de son milieu de vie physique et relationnel : il apprécie vivre « ensemble en milieu rural (la terre c'est quelque chose d'important pour moi : la proximité de nature et d'un environnement sain où je m'épanouis) ».

Rendre service

Plusieurs participants ont aussi mentionné la satisfaction éprouvée par le service rendu. Cela renvoie à la finalité et à l'utilité du travail, si on considère que le travail a pour but de rendre un service. Pierre explique ainsi son bonheur au travail : « c'est d'avoir des clients qui nous remercient et qui sont contents à la fin ». Il est satisfait de rendre satisfaits ses clients, et cela se retrouve aussi avec ses employés.

Moi, mon boulot c'est de créer des emplois et gérer des emplois et suivre les personnes qui sont derrière. [...] Et ça, c'est une véritable satisfaction de continuer à en créer et puis d'avoir des gens qui sont contents dans leur travail : ça, pour le coup, c'est très valorisant d'un point de vue personnel.

Pour Gabrielle aussi, il y a une satisfaction à voir les personnes heureuses de la découverte de leur propre beauté :

[...] pour moi, l'idée c'est que chacun soit face à la beauté de qui il est. Et ce qui m'émerveille, c'est de voir comment la personne prend conscience de ce qu'elle a en elle et s'autorise à se voir sous un regard qui est un regard d'émerveillement. Et ça, c'est un plaisir incroyable ! Parce qu'on le sent et on le voit dans les yeux de la personne. Donc ça n'a pas de prix !

Jean relie aussi son bonheur à sa mission auprès des personnes qui lui sont confiées. Il rend service à ces personnes, et c'est cela qui donne sens à sa mission.

Moi, je trouve que c'est une responsabilité extrêmement complète de gestion de ressources humaines du bien-être de personnes fragiles, [...] le fait de ne pas avoir à me poser de question sur le sens de ma mission (c'est le bien-être des hommes et des femmes) : je trouve que c'est extrêmement précieux.

L'accomplissement

La satisfaction liée à l'accomplissement est plus globale au sens où elle semble concerner la personne tout entière. Françoise parle ainsi de révélation d'elle-même par son activité quand celle-ci l'oblige à explorer des zones inexplorées :

Et quand on sort de sa zone de confort, je trouve qu'on vient rechercher des ressources en soi qui sont présentes et qu'on n'a pas eu l'occasion d'exprimer, finalement. Et je trouve que c'est ça qui est super : on se révèle, finalement...

Mariam fait part du sentiment très fort d'avoir accompli ce qu'elle devait accomplir, ce que l'on peut interpréter comme l'accomplissement de sa mission, ou l'accomplissement de sa propre personne, ou les deux à la fois.

[...] j'ai l'impression que j'ai accompli tout ce que je devais accomplir. Je ne dis pas que c'est formidable ! [...]. Et ça, c'est très récent : ça m'a apporté une espèce de sérénité.

Jean se sent en adéquation avec ce qu'il est profondément, et son travail lui permet ainsi de s'accomplir : « Je pense que, là, il y a une cohérence. Finalement, il y a quelque chose de notre être profond, de nos racines ». Son activité professionnelle a révélé à son cœur (c'est-à-dire le cœur de sa personne) la place qu'il juge être la sienne, autrement dit dans laquelle il se retrouve : « Le cœur, c'est cette conviction, malgré les difficultés qui sont là, d'être à la bonne place aujourd'hui ».

De la même façon, l'activité de Gabrielle lui apporte de se révéler à elle-même (elle se découvre) et ainsi d'accomplir ce qu'elle est (elle a à se construire pour cela) :

Je pense que, le fait de faire ce métier, ça me construit au fur et à mesure, que le fait d'aider les autres à réfléchir, ça me fait réfléchir aussi, moi. Et que, du coup, j'ai l'impression de cheminer à chaque fois avec eux. Alors c'est éveiller les autres à la beauté, mais, petit à petit, je redécouvre la mienne en travaillant avec.

Gabrielle relie ce qu'elle appelle sa vocation au fait d'être à sa place, ce qui semble indiquer que celle-ci est à découvrir avant d'être à construire. Pour Gabrielle, la joie de la personne au travail est liée à la découverte de sa place, ce dont elle peut témoigner : « Je dirais juste ça et que ça donne une joie. Le fait d'être à sa place, ce n'est quand même pas rien ! Je ne pensais pas qu'un jour je vivrais ça ! (rire) ».

La reconnaissance de désagréments

Tous les participants reconnaissent en même temps un certain nombre de désagréments comme le stress, la solitude ou certaines contraintes économiques. Mais cela semble négligeable comparé à la satisfaction éprouvée dans leur activité.

A partir de l'analyse de chacun des six entretiens, il a été possible de repérer des récurrences et de mettre ainsi en évidence des thèmes ordonnés en quatre super-thèmes : 1) les appétences, 2) les caractéristiques objectives, 3) l'émergence de l'objet-fin, et 4) l'intuition d'un accord. Il s'agit maintenant de discuter ces récurrences. En repérant que les deux premiers super-thèmes (appétences et caractéristiques objectives) ont trait aux points d'attention, on propose d'articuler la discussion qui suit autour de trois axes : 1) les points d'attention, 2) l'émergence de l'objet-fin, et 3) l'intuition d'un accord.

CINQUIEME CHAPITRE – DISCUSSION DES RESULTATS

Ce chapitre a pour but de discuter les résultats de l'analyse des entretiens effectués auprès des participants à l'étude. Alors que l'analyse des entretiens a été faite, selon ce que préconise l'IPA, sans référence à la littérature mobilisée dans le cadre d'analyse, ce chapitre engage au contraire un dialogue entre les résultats de l'analyse des entretiens et le cadre d'analyse.

Quatre sections composent le présent chapitre. La première section discute les résultats autour des trois axes repérés en fin du chapitre précédent : 1) les points d'attention, 2) l'émergence d'un objet-fin, et 3) l'intuition d'un accord. Cette première section, appelée « discussion des résultats autour de trois axes », répondra en même temps aux trois objectifs spécifiques de recherche. La deuxième section répond à l'objectif général de recherche, qui pour rappel, est de « comprendre, lors du discernement, ce qui permet une décision congruente source de satisfaction durable d'adultes en reconversion professionnelle volontaire ». La troisième section envisage les apports de la présente recherche et des implications pour la pratique de l'accompagnement. La quatrième section évalue les résultats présentés et le modèle induit au regard de la méthodologie employée, fait état des principales limites de la présente étude et expose des pistes de futures recherches.

5.1 LA DISCUSSION DES RESULTATS AUTOUR DE TROIS AXES

Comme cela a déjà été mentionné, la discussion dans cette section s'articule autour de trois axes qui ont émergé de l'analyse des entretiens : 1) les points d'attention, 2) l'émergence de l'objet-fin, et 3) l'intuition d'un accord.

5.1.1 Les points d'attention

Les analyses des résultats ont fait émerger deux super-thèmes ayant trait aux points d'attention : les « appétences » et les « caractéristiques objectives ». Ceux-ci regroupent plusieurs thèmes qui sont consignés dans le tableau ci-dessous.

Tableau 15

Récapitulatif des points d'attention repérés et regroupés en deux super-thèmes

Appétences	Caractéristiques objectives
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Aspirations existentielles <ul style="list-style-type: none"> - Valeurs - Finalité supérieure - Appel - Inquiétude existentielle ▪ Goûts ▪ Besoins 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Activité ▪ Environnement de travail ▪ Conditions financières ▪ Qualités personnelles <ul style="list-style-type: none"> - Talents - Qualités innées ou acquises - Compétences - Traits de caractère

Il s'agit ici de discuter de ces deux super-thèmes, soit les appétences et les caractéristiques objectives, à la lumière du cadre d'analyse en vue de les nuancer, de les compléter, d'en évaluer la portée et la pertinence, ou éventuellement d'en repérer la nouveauté. La présente étude a recensé dans son cadre d'analyse les points d'attention identifiés par les théories de l'orientation et de la psychologie du travail, selon de très nombreux auteurs. Un tableau récapitulatif (Tableau 4) des points d'attention repérés dans le cadre d'analyse a ainsi été proposé en 2.1.3 (p. 63). Ces points d'attention ont ainsi été regroupés en trois grandes catégories : 1) la finalité du travail. 2) la nature de l'activité, et 3) l'environnement de travail. Ces trois grandes catégories diffèrent des deux super-thèmes (appétences et caractéristiques objectives) du tableau 15. Ceci s'explique d'abord par le fait que le point de vue adopté dans le cadre d'analyse est celui des théories de l'orientation et de la psychologie du travail et surtout, que la perspective retenue a été de déterminer objectivement les points d'attention qui sont pris en compte lors d'un choix d'orientation professionnelle⁸⁸. De façon générale, ces théories ne se situent pas du point de vue du sujet qui discerne et désire, et qui éprouve ainsi, comme sujet, de multiples appétences. Telle est au contraire la perspective adoptée dans l'analyse des entretiens⁸⁹.

Il reste que chacun des points d'attention du cadre d'analyse (Tableau 4) peut bien être l'objet d'une appétence, et que le super-thème « caractéristiques objectives » du tableau 15 peut être enrichi par les informations recueillies dans le cadre d'analyse. On remarque qu'au

⁸⁸ Elles se situent du point de vue d'un observateur extérieur qui examinerait ce à quoi des personnes sont attentives quand elles envisagent une orientation professionnelle.

⁸⁹ On peut cependant remarquer plus finement que l'*item* « buts intrinsèques plutôt qu'extrinsèques », qui ressort de la théorie de l'autodétermination de Deci et Ryan, a trait avec le super-thème de l'appétence. De façon similaire, « l'activité autotélique » repérée par Csikszentmihalyi est appréciée pour elle-même, et une appétence y est ainsi nécessairement liée (ne serait-ce qu'un goût pour cette activité).

sein du super-thème « caractéristiques objectives » (tableau 15) apparaissent deux thèmes (« activité » et « environnement de travail »). Ceci a aussi été repéré dans le cadre d'analyse. En revanche la catégorie « finalité du travail » n'apparaît pas explicitement dans les résultats. Ceci s'explique par le fait que les participants évoquent celle-ci implicitement comme objet de leurs appétences. En effet, l'objet désiré (l'objet d'une appétence) est la fin de l'action ainsi que cela a été examiné dans l'analyse du choix volontaire chez Aristote et qui est rappelé ici : « le souhait a pour objet la fin elle-même » (*Ethique à Nicomaque*, 1113a 15). La finalité est donc bien implicitement présente dans l'analyse des entretiens. Cependant, plusieurs travaux évoqués dans le cadre d'analyse (notamment Deci et Ryan, 2008 ; Morin, 2010) permettent de distinguer ici deux formes de finalité : celle-là même qui est subjectivement poursuivie par le participant (et qui est l'objet d'une appétence), et celle qui est objectivement liée au travail envisagé, indépendamment du sujet qui s'y intéresse. Il se trouve que ces deux finalités ont souvent pu être associées lors des entretiens. Jean, par exemple, est attiré à titre personnel par la finalité et les valeurs de la structure associative qu'il a découverte. Cette structure poursuit une finalité propre qui est d'être au service de personnes handicapées. Elle a une mission qui est sa raison d'être et qui ne dépend pas de Jean, mais ce dernier a pu faire sienne la fin objective de l'association. Il semble ainsi judicieux de distinguer une finalité subjective d'une finalité objective. La finalité subjective est implicitement présente au cœur de l'appétence, mais la finalité objective devrait être ajoutée aux caractéristiques objectives prises en considération lors du discernement. En fait, un sujet peut examiner la finalité objective du travail ou de la structure dans laquelle il pense s'engager, pour envisager s'il peut faire sienne cette finalité objective. Aussi semble-t-il judicieux d'ajouter à l'intérieur du super-thème « caractéristiques objectives » (tableau 7 15) le thème « finalité du travail » et de ne garder en son sein que ce qui cherche à qualifier la finalité objective du travail, c'est-à-dire les *items* suivants : « valeur(s) visée(s) par la structure à titre de fin » ; « croyances qui sous-tendent la finalité de la structure » ; « signification du travail » ; « utilité sociale ». Il convient enfin de remarquer que le mot structure peut ne pas paraître toujours adapté notamment pour les personnes qui envisagent de travailler à leur compte⁹⁰. Il n'en reste pas moins que même s'ils n'intégreront pas une structure juridique déjà existante (ils peuvent en créer une et se mettre à leur compte), leur travail aura toujours une finalité objective, par exemple une utilité sociale.

⁹⁰ Comme Françoise, Joseph, Gabrielle ou Pierre, parmi les participants.

L'analyse des entretiens a par ailleurs mis en lumière un thème qui n'est pas explicitement mentionné dans le cadre d'analyse. Les « qualités personnelles » ne sont en effet pas présentes dans le tableau récapitulatif du chapitre 2, ce qui s'explique simplement par la perspective adoptée dans le cadre d'analyse, et qui est focalisée sur l'activité professionnelle elle-même. Pourtant le discernement requiert aussi de la part du sujet d'examiner ses qualités personnelles pour envisager sa capacité à relever le défi de l'activité professionnelle envisagée. Le discernement demande de comparer les caractéristiques requises pour une activité et les qualités possédées par le sujet, pour que ce dernier puisse anticiper sa capacité à exercer l'activité envisagée. Il convient donc de garder ce thème « qualités personnelles » qui a émergé de l'analyse des entretiens, et en même temps de retrancher de la rubrique « nature de l'activité » issue du cadre d'analyse, tout ce qui a trait au discernement du sujet qui tente de juger si ses qualités personnelles sont en adéquation avec l'activité professionnelle envisagée. Ainsi, les *items* « bonne adéquation entre le défi suscité par le travail et les compétences du travailleur », ou encore « forces ou talents adéquats à l'activité » et « efficacité et performance du travailleur dans l'activité », relèvent plutôt, selon l'analyse des entretiens, de la confrontation des appétences du sujet aux caractéristiques objectives (les qualités personnelles et les qualités requises par l'activité). De la même façon, le thème « activité autotélique » suppose que le sujet ait repéré que cette activité lui convenait et lui procurait satisfaction par elle-même. Cela ressort donc également, dans l'analyse des entretiens, de la confrontation des appétences du sujet à ses qualités personnelles. Mais le cadre d'analyse pousse à relever, au sein même du discernement, une activité d'explicitation des appétences du sujet.

Enfin, le thème « buts intrinsèques plutôt qu'extrinsèques », suppose de considérer dans le sujet l'intention qui le fait choisir cette activité et finalement ce qui est apprécié par le sujet dans cette activité⁹¹. Cette distinction entre but intrinsèque et extrinsèque serait donc plus appropriée comme critère de discernement au niveau même des appétences⁹², ce qui conduirait à se poser des questions du genre de celle-ci : « qu'est-ce qui m'attire vraiment dans cette profession ? ». Cette distinction du cadre d'analyse conduit ainsi à préciser nos analyses et à préciser l'activité interne du sujet qui cherche à expliciter pour lui-même ses propres appétences.

⁹¹ Par exemple, la précédente profession de Jean pouvait être désirable en fonction de son but extrinsèque (revenus et situation sociale liés à son poste de directeur de la communication) mais ne lui convenait plus eu égard à son but intrinsèque (s'occuper de la communication d'un grand média).

⁹² Deci et Ryan ayant montré que la poursuite de buts intrinsèques est davantage source de bien-être que celle de buts extrinsèques.

Deci et Ryan (2008), qui ont établi la distinction entre but intrinsèque et but extrinsèque, ont classé comme étant un but extrinsèque ce que nous avons appelé dans ~~notre modèle~~ l'analyse des entretiens les « conditions financières ». Ils ont par ailleurs relevé que la reconnaissance sociale liée à une profession constituait aussi un but extrinsèque, et nous pouvons remarquer que la reconnaissance sociale n'a pas émergé dans nos analyses. Ceci s'explique par le fait que cette reconnaissance sociale n'a pas été considérée par aucun des participants comme un point d'attention. Pourtant, à la réflexion, il faut reconnaître cette dimension n'était pas complètement absente. Dans l'entretien avec Jean, celui-ci exprime bien que son précédent poste de communicant était bien plus valorisé socialement, et que la perspective de retourner à la campagne et de s'occuper de personnes handicapées a pu susciter parmi ses relations des incompréhensions, sinon de la réprobation. Jean est donc bien conscient que le choix de sa nouvelle profession s'accompagnerait d'une reconnaissance sociale amoindrie. Le choix de renoncer de faire de cette considération un critère déterminant de choix, illustre bien la théorie de Deci et Ryan qui soutient que la poursuite de buts intrinsèques plutôt qu'extrinsèques est gage de santé mentale. De la même façon, on peut considérer que d'autres participants ont implicitement renoncé à privilégier la reconnaissance sociale. Françoise aurait logiquement dû être promue directrice d'une crèche ; Gabrielle a quitté la direction d'une école. Elles n'ont donc semble-t-il pas privilégié la reconnaissance sociale comme critère de choix. Il reste que la reconnaissance sociale, comme les conditions financières, aurait pu être répertoriée comme caractéristique objective d'une activité professionnelle et constituer ainsi un point d'attention, même si, au moment de l'explicitation des appétences, le sujet considère ce point d'attention comme mineur, voire négligeable, et ne l'intègre pas dans l'objet-fin.

Le tableau 16 ci-dessous permet ainsi d'intégrer au tableau 15 des points d'attention recueillis dans le tableau 4. Il récapitule les points d'attention repérés par l'analyse phénoménologique des entretiens et le cadre d'analyse, et les regroupe en deux super-thèmes ordonnés issus de l'analyse phénoménologique. Certains *items* sont supprimés ou « réaffectés ». Les explications sont apportées à la suite du tableau 16.

Tableau 16

Récapitulatif des points attention collectés par l'analyse des entretiens et dans le cadre d'analyse

Appétences	Caractéristiques objectives
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Aspirations existentielles <ul style="list-style-type: none"> - Valeurs - Finalité supérieure - Appel - Inquiétude existentielle ▪ Goûts ▪ Besoins 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Activité ▪ Environnement de travail <ul style="list-style-type: none"> Environnement facilitant l'autonomie, la responsabilité et la créativité ; Culture managériale de la structure ; Qualité des relations au sein de la structure ; Valeurs partagées et vécues au sein de la structure ; Croyances communes ; Sens au travail ; Prise en compte du genre, de l'âge, de la santé, des attributs physiques et du handicap ; Lieu de travail, région géographique ; Groupes de pairs, groupes communautaires ▪ Conditions financières ▪ Reconnaissance sociale ▪ Qualités personnelles⁹³ <ul style="list-style-type: none"> Talents ; Qualités innées⁹⁴ ou acquises ; Compétences ; Traits de caractère ; Forces ; Habilités, aptitudes, compétences ▪ Finalité objective du travail <ul style="list-style-type: none"> Valeurs visées par la structure à titre de fin ; Croyances qui sous-tendent la finalité de la structure ; Signification du travail ; Utilité sociale

Ces points d'attention identifiés dans le cadre d'analyse peuvent enrichir l'analyse des six entretiens. On peut aussi remarquer que les trois principales catégories repérées dans le cadre d'analyse sont présentes de façon sous-jacente dans l'analyse des entretiens. Celle-ci a pu faire émerger une distinction très nette entre d'un côté la considération des appétences multiples du sujet, et de l'autre côté l'estimation de caractéristiques objectives dont il convient de tenir compte pour discerner. Le discernement tel que présenté ici suppose ainsi un double mouvement : l'un, qui cherche à expliciter ses multiples appétences, et se situe ainsi du côté de la volition ; l'autre, qui cherche à estimer et identifier avec objectivité les caractéristiques d'une activité et de l'environnement professionnels mais aussi de qualités personnelles, et se situe du côté du jugement. Les trois catégories présentées dans le cadre d'analyse permettent de préciser dans quel registre le jugement évoqué opère.

⁹³ Cet *item* regroupe des notions disparates qui revêtent des significations différentes selon les nombreux auteurs qui ont été retenus pour constituer, dans le cadre d'analyse, la collecte des points d'attention. Ceci explique qu'il peut y avoir des recoupements, comme par exemple entre qualités innées et traits de caractère.

⁹⁴ Un talent est compris comme une qualité innée, mais celle-ci est plus large. Le talent est lié à une activité, alors qu'une qualité innée peut aussi caractériser une façon d'être (par exemple la beauté).

Le cadre d'analyse n'indique cependant rien sur l'importance relative des trois catégories, contrairement à l'analyse des entretiens. Celle-ci a permis de manifester que l'attention portée à la finalité du travail et à la nature de l'activité semblait primordiale pour permettre une décision source de satisfaction durable. L'environnement de travail, bien qu'apparemment moins décisif, a toutefois son importance.

Ces considérations permettent un début de réponse au premier objectif de recherche, qui, pour mémoire, est de découvrir dans l'intention du sujet qui délibère à l'occasion d'un choix de reconversion professionnelle volontaire source de satisfaction durable, l'importance accordée aux points d'attention ayant trait à la finalité du travail, à la nature de l'activité et à l'environnement de travail. Il s'agit désormais de compléter ce début de réponse.

Dans l'analyse des résultats, les deux super-thèmes nommés « appétences » et « caractéristiques objectives » regroupent les points d'attention mobilisés par le sujet pour discerner son orientation future. Les deux autres super-thèmes (« émergence de l'objet-fin » et « intuition d'un accord ») permettent d'une part de décrire la façon dont le sujet compose avec ses points d'attention et d'autre part, d'examiner ce qui finalement est visé dans l'intention du sujet.

On a déjà remarqué que le super-thème « caractéristiques objectives » comprend ce qui a trait à la nature de l'activité et à l'environnement de travail, mais qu'en revanche la finalité du travail n'apparaît pas explicitement au sein du super-thème « appétences », mais seulement implicitement. Les thèmes qui ont été désignés comme des « aspirations existentielles » ont certes un rapport avec ce qui est visé à titre de fin, mais ils ne désignent pas spécifiquement la finalité du travail.

En fait, il faut attendre l'émergence et la saisie de l'objet-fin pour pouvoir repérer ce qui, dans l'intention du sujet, a trait à la finalité du travail, mais aussi à la nature de l'activité et à l'environnement de travail. Les analyses recueillies dans les tableaux 15 et 16, ne suffisent donc pas encore pour répondre à notre premier objectif spécifique de recherche. Il faut se situer pour chacun des participants au moment de la saisie de l'objet-fin pour identifier ce que le sujet vise dans son intention, et qui a trait à la finalité du travail, à la nature de l'activité, et à l'environnement de travail. Cela ressort cependant de façon assez évidente pour chacun des participants.

Chez Jean, Gabrielle et Mariam la finalité du travail est primordiale. Jean veut être au service des personnes fragiles. Pour Gabrielle ce qu'elle appelle sa vocation (et donc la finalité qu'elle vise à travers son choix), « c'est éveiller les autres à la beauté de qui ils sont ». Pour Mariam, il s'agit d'aider les personnes à se reconstruire après un cancer. La finalité du travail est bien ce que vise l'intention de ces participants quand ils envisagent leur objet-fin. La nature de leur activité leur convient bien, mais celle-ci n'est pas mise en avant, à la différence de Françoise, Joseph et Pierre pour qui l'activité qu'ils envisagent semble la plus importante.

Pour Françoise l'activité manuelle de tapissière est effectivement mise en avant avec ce souci de « faire du beau » et de manier de beaux matériaux. Pour Joseph, l'activité de charpentier concilie concrètement de multiples appétences, et l'activité même est anticipée comme épanouissante. Enfin, Pierre discerne que l'activité de chef d'entreprise lui conviendrait. Dans tous les cas, l'intention de ces trois participants est de pouvoir exercer une activité dont ils ont bien cerné la nature.

On peut noter au passage que les catégories de finalité du travail et de nature de l'activité peuvent être présentes en même temps et ne s'excluent nullement. Joseph par exemple espère bien rendre service à des clients concrets par son activité de charpentier, ou Jean s'envisage volontiers comme chef d'orchestre-manager pour faire que la communauté dont il deviendrait responsable soit au service de personnes fragiles. Mais l'analyse des entretiens laisse penser que l'une des deux catégories est considérée comme prioritaire dans l'intention des participants.

Par ailleurs, dans tous les cas l'environnement de travail est pris en considération. Il peut être même considéré comme très important pour Jean qui souhaite retrouver un contact avec le milieu rural ou pour Pierre qui espère s'échapper de la capitale. Mais l'environnement de travail n'est pas ce qui est visé intentionnellement comme prioritaire. Il semble plutôt être un milieu propice soit à la poursuite d'une finalité ou à l'exercice d'une activité, soit à une qualité de vie plus globale.

Pour conclure, on peut considérer que les trois catégories de points d'attention sont bien présentes pour qualifier l'intention du sujet qui envisage un objet-fin, mais que les catégories que sont la finalité du travail et la nature de l'activité sont considérées comme plus importantes.

5.1.2 L'émergence de l'objet-fin

L'analyse des entretiens a fait émerger le super-thème appelé l'émergence de l'objet-fin qui constitue le deuxième axe de notre discussion et permet de faire le lien avec notre deuxième objectif de recherche. Pour mémoire, celui-ci est de découvrir, à l'occasion d'un choix de reconversion professionnelle volontaire source de satisfaction durable, le moyen retenu au terme de la délibération pour atteindre la fin visée dans l'intention du sujet.

L'analyse des entretiens a permis d'identifier à chaque fois le moyen choisi par le participant pour atteindre l'objet-fin. La reconversion professionnelle a ainsi souvent requis une formation professionnelle. C'est le cas de Françoise, Joseph et Gabrielle. Par ailleurs, les participants ont spontanément pris un certain nombre de dispositions pour s'acheminer vers leur objet-fin. Mariam par exemple a accepté d'être la cheville ouvrière d'une Fondation pour y créer la maison du cancer qui lui tenait tant à cœur. Pierre rejoint son beau-frère en province afin de s'associer à lui et de créer leur entreprise.

Ceci fait écho à ce qu'Aristote appelle la délibération (*bouleusis*) dans le choix volontaire. Elle consiste à trouver les moyens qui permettent d'atteindre la fin visée. Assurément la délibération sur les moyens apparaît dans l'analyse des entretiens ; une fois que ce que nous avons appelé l'objet-fin a été déterminé, le sujet recherche en effet les moyens à mettre en œuvre pour l'atteindre. C'est bien dans la lumière de la fin visée (l'objet-fin) qu'une délibération sur les moyens adaptés s'opère.

Mais la délibération sur les moyens n'apparaît pas seulement une fois l'objet-fin déterminé. La découverte du moyen peut dans certains cas commander l'émergence de l'objet-fin lui-même. En effet, quand l'émergence de l'objet-fin s'effectue selon ce que nous avons appelé le processus d'incarnation, il s'agit bien pour le sujet de trouver le moyen de réaliser une fin supérieure. Ce que nous avons appelé « objet-fin » devient un moyen, sous le rapport d'une fin supérieure. Par exemple, quand Mariam espère contribuer à la lutte contre le cancer (telle est sa fin supérieure), elle trouve le moyen de le faire par la création d'une maison d'accueil post-cancer (son objet-fin). Puis, elle trouve le moyen de monter cette maison au sein de la Fondation de son entreprise qui accepte d'héberger le projet. Bref, une cascade de moyens ordonnés à une fin sont trouvés par Mariam ; c'est l'œuvre de sa délibération, selon la dénomination aristotélicienne.

Cependant, l'analyse des résultats semble montrer que la recherche de moyens en vue d'une fin ne suffit pas à rendre compte de l'ensemble du processus du discernement, car bien souvent la difficulté du sujet est de savoir ce qu'il souhaite vraiment, et donc de trouver non pas le moyen adapté à une fin, mais la fin elle-même⁹⁵. Autrement dit, l'enjeu pour le sujet est de faire émerger l'objet-fin lui-même. La difficulté majeure pour le sujet est de découvrir l'objet-fin susceptible d'orienter son appétence, plutôt que de trouver le moyen d'y parvenir. Le processus de concrétion⁹⁶, tel qu'il a été repéré dans l'analyse des entretiens, n'obéit pas seulement à une logique de composition de moyens en vue d'une fin. Il s'agit plutôt, pour le sujet, à partir des multiples appétences qu'il connaît en lui-même et des caractéristiques objectives qu'il considère, de faire émerger et de distinguer un objet-fin qui convient au mieux à ce qu'il est et aux circonstances concrètes qui entourent son choix (situation familiale, marché de l'emploi, viabilité, qualités personnelles, etc.). Certes, l'articulation moyen-fin n'est pas absente du processus de concrétion. Quand Joseph, par exemple, comprend qu'il a besoin d'être en relation directe avec un client, pour être satisfait dans son travail, on peut considérer que le choix du métier de charpentier est un moyen adapté pour atteindre cette fin. De façon générale, et conformément d'ailleurs à l'éthique aristotélicienne, tout horizon ultime d'un choix est en vue du bonheur, considéré comme le souverain bien. Mais la difficulté rencontrée dans le discernement consiste à considérer de multiples appétences qui peuvent disperser le sujet (le rendant ainsi incapable de décider), et de faire émerger un objet capable de focaliser une partie au moins de ces appétences. Ce discernement, tout intérieur, requiert de la part du sujet, comme cela a émergé de l'analyse des entretiens, de considérer et d'explicitier ses appétences, d'estimer un certain nombre de caractéristiques objectives, et de confronter ces appétences aux caractéristiques objectives. Toutes ces opérations requièrent une sorte d'estimation et de jugement d'une convenance entre les appétences éprouvées par le sujet et des caractéristiques objectives identifiées par ce même sujet. Bref, le discernement, s'il comporte assurément une part de délibération au sens aristotélicien (c'est-à-dire l'examen des moyens qui permettent d'atteindre la fin visée), suppose également d'autres opérations. L'articulation des moyens et de la fin à l'œuvre dans la délibération est nécessaire, mais insuffisante pour rendre compte de la complexité du

⁹⁵ Il a été remarqué lors de l'analyse des résultats que cette recherche de la fin (qui donne du sens à l'action) pouvait être source d'une inquiétude existentielle, voire d'angoisse. Nous avons alors défini l'inquiétude existentielle comme suit : la recherche d'un sens de l'existence face à un manque d'objets qui permettraient présentement de répondre à cette recherche.

⁹⁶ Pour rappel, le processus de concrétion désigne le processus par lequel l'objet-fin se forme peu à peu par regroupement et synthèse d'un certain nombre d'appétences. Il faut bien le distinguer de la concrétisation qui s'apparente à ce que nous avons appelé un processus d'incarnation.

discernement. Il existe d'une part différents processus qui permettent l'émergence d'un objet-fin : processus de concrétion, d'incarnation, ou d'assimilation. Et d'autre part, une activité interne au sujet par laquelle celui-ci considère, explicite, confronte et juge une multitude de représentations⁹⁷ et d'appétences. Tout cela montre que le discernement ne se ramène pas à une simple délibération sur les moyens à déterminer en vue d'une fin bien identifiée.

La délibération manifeste l'importance de la fin qui joue le rôle de principe du choix volontaire. Comme on l'a déjà souligné, l'importance de la fin a été d'abord soulignée par Aristote mais à cela on a ajouté l'idée de mission ou de vocation (Monbourquette, 2001 ; Mounier, 1962), pour faire droit à une approche plus personnaliste qui prend davantage en compte la singularité de la personne. Cette mission désigne la finalité que la personne poursuit ultimement à travers son travail⁹⁸. Dans cette perspective, l'analyse des entretiens permet de voir que plusieurs participants ont en effet spontanément exprimé une finalité supérieure, comme par exemple Françoise qui la formule comme suit : « manipuler des matières, faire du beau ». Cette finalité supérieure prend chez d'autres la forme d'une véritable mission. Ainsi pour Gabrielle s'agit-il d' « éveiller les autres à la beauté de qui ils sont » et pour Mariam d' « aider les gens qui ont un cancer ». Dans chacun de ces cas, la finalité très personnelle illustre bien à quel point la finalité est le principe du choix volontaire, c'est-à-dire ce qui est à l'origine de telle décision concrète qui vient incarner présentement cette aspiration à une finalité supérieure très personnelle. On peut dire ainsi que l'idée de vocation ou de mission évoquée dans le cadre d'analyse permet de bien nommer ce qui a été repéré dans l'analyse des entretiens.

De la même façon, l'analyse des entretiens manifeste l'importance de l'imagination au cœur du discernement. La *phantasia bouleutikè*, ou imagination délibérative a été repérée comme ce qui permet de se représenter une multitude d'images mentales qui sont associées à l'objet du désir : « des sensations, des abstractions, des opinions, des souvenirs de satisfactions passées, y compris même des inférences déjà faites et des aperçus sur les conséquences qu'entraînent des situations typiques » (Canto-Sperber, 2001, p. 308). Spontanément chacun des participants a replongé dans son passé pour y trouver des expériences significatives et reconstituer l'émergence de l'objet-fin. L'imagination, comme faculté de représentation, rend présent à l'esprit l'objet d'une appétence qui a pu être

⁹⁷ Produites par l'imagination, au cœur même du choix volontaire (la *phantasia bouleutikè*), comme cela sera très prochainement repris et discuté.

⁹⁸ Pour rappel, voici comment la caractérisent Bougon et Falque (2013, p. 93) : « la finalité se présente comme la synthèse entre sa raison d'être et ce à quoi elle désire contribuer ».

expérimenté par le passé. Elle est donc essentielle dans ce que nous avons nommé, lors de l'analyse des entretiens, la considération des appétences du sujet. Elle permet aussi la considération des caractéristiques objectives et la confrontation de celles-ci aux appétences. Par ailleurs, l'imagination n'est pas seulement une faculté de représentation, mais aussi d'anticipation. L'objet-fin qui est susceptible d'orienter des appétences d'un sujet doit être présent dans le sujet au titre d'un futur désirable à réaliser. Par exemple, Pierre s'imagine peu à peu chef d'une petite entreprise, ou Joseph se projette comme charpentier.

Il reste que l'imagination, bien qu'indispensable, n'est pas la seule à jouer un rôle dans le discernement. L'analyse des entretiens révèle que les participants cherchent à expliciter ce qui de prime abord peut paraître confus, en cherchant particulièrement à identifier ce qu'ils aiment. Ils cherchent à examiner avec justesse les caractéristiques d'une activité ; ils établissent des liens de convenance entre une représentation de l'imagination et une appétence en prenant du recul. Ils cherchent des moyens adaptés pour arriver à leur fin. Bref, pour discerner, le sujet est amené à juger, à estimer, à comparer, à composer. Toutes ces activités intérieures ne relèvent pas de l'imagination, mais plutôt de ce que les philosophes et notamment Aristote appellent la raison. En fait, il semble qu'une activité conjointe de la raison et de l'imagination permette le discernement.

On pourrait aussi ajouter le rôle du cœur. Jean parle ainsi d'un « appel du cœur » pour nommer ce qui le fait tendre vers son objet-fin identifié. Plus largement, il semble que l'objet-fin soit saisi dans un acte d'intuition par lequel le sujet comprend que cet objet-fin lui convient personnellement. Lors de l'analyse des entretiens cet acte du sujet a été nommé « intuition d'une congruence », et est souvent caractérisé par son évidence. Alors que le chemin du discernement fait passer le sujet par des hésitations, des distorsions (quand plusieurs appétences ne sont pas conciliables) et une certaine confusion, l'intuition d'une congruence apporte une lumière au sujet qui reconnaît que c'est bien là la voie qui lui convient. Cela s'accompagne aussi le plus souvent d'un sentiment de paix et de joie, qui viennent confirmer une sorte d'approbation de l'être tout entier. Chez Gabrielle particulièrement, on peut même remarquer que la joie accompagne l'intuition d'avoir trouvé ce qui lui convenait, mais ce qui se manifeste alors avec évidence a besoin d'être passé au crible de la raison pour pouvoir vraiment être approprié par Gabrielle. Ce que nous avons appelé « processus d'assimilation » semble caractérisé par la primauté chronologique du cœur et du ressenti, puis par l'analyse rationnelle, alors que dans le processus de concrétion l'ordre semble inversé.

Quoi qu'il en soit, on remarque que l'imagination est toujours présente, puisque que précisément elle rend présent un objet absent, soit en ravivant un souvenir, soit en anticipant une orientation possible, mais on repère aussi que d'autres facultés comme la raison ou le cœur œuvrent pour permettre le discernement. L'imagination est nécessaire mais pas suffisante, ce que d'ailleurs n'aurait probablement pas contredit Aristote⁹⁹.

La distinction établie dans le cadre d'analyse entre l'objet et l'intention avait pour but de clarifier ce qui est effectivement visé par le sujet quand il choisit un travail. Il convient juste de remarquer ici que l'analyse des entretiens manifeste la pertinence de cette distinction, particulièrement pour l'objet-fin. En effet, l'objet-fin comporte nécessairement un certain nombre de caractéristiques objectives de l'activité professionnelle envisagée. Ces caractéristiques objectives ont été déclinées en différents thèmes : activité, environnement de travail, conditions financières, finalité du travail. En choisissant l'objet-fin, le sujet assume toutes ses caractéristiques objectives. Mais subjectivement, son intention privilégie tel ou tel aspect. Par exemple, si Mariam accepte de devenir déléguée générale adjointe d'une Fondation, c'est que son intention est de pouvoir mettre en place son projet de maison post-cancer.

Par ailleurs, avant même la détermination de l'objet-fin, le discernement requiert d'interroger les multiples appétences pour expliciter la raison de son importance. L'explicitation des appétences suppose de bien distinguer dans la représentation de l'objet désiré, ce qui est effectivement visé par le sujet, autrement dit son intention. Par exemple, quand Gabrielle se remémore son goût pour la mise en scène théâtrale, elle comprend que ce qu'elle visait en fait était de permettre aux jeunes personnes dont elle s'occupait, de pouvoir devenir davantage elles-mêmes par cette activité. Bref, un état des lieux des objets de l'appétence n'est pas suffisant ; un travail d'explicitation de l'intention visée au cœur des objets des appétences est aussi nécessaire.

Ce travail d'explicitation se fait au cœur de ce qu'Aristote appelle le souhait, et qui a émergé dans l'analyse des entretiens sous le vocable « appétence ». L'analyse des entretiens apporte cependant beaucoup de nuances à la description du souhait. Elle nous a amené à distinguer des aspirations existentielles, des goûts et des besoins qui constituent des modalités différentes de l'appétence ou des façons variées de souhaiter. Or, cette variété et ces nuances

⁹⁹ Par exemple, nous avons pu voir qu'Aristote considérait que l'imagination délibérative (*phantasia bouleutikè*) ne permettait pas la délibération, œuvre de raison qui consiste à trouver les moyens à accomplir pour atteindre une fin visée.

sont importantes pour préciser le discernement. En effet, la distinction entre goût et besoin (qui suppose un goût) permet de discerner, parmi les multiples désirs qui animent le sujet, ce qui possède un caractère vital et nécessaire. Plusieurs participants ont ainsi fait part de besoins (par exemple Joseph et Pierre) qui se sont avérés cruciaux pour discerner leur orientation, en tant qu'ils ont ainsi compris qu'ils devaient honorer ces besoins pour espérer être satisfaits dans leur future activité professionnelle. Il ne suffit donc pas seulement de souhaiter, mais il s'agit d'identifier l'objet souhaitable, et de hiérarchiser ainsi parmi les multiples objets qui plaisent (et dont le sujet a ainsi le goût) ceux qui sont les plus importants.

De la même façon ce qui a été appelé les aspirations existentielles s'avère capital pour discerner ce qui peut donner un sens à l'activité professionnelle future, et procurer un véritable bien-être au travail. Tout en validant l'importance de ce qu'Aristote appelle le souhait (*boulèsis*), l'analyse des entretiens apporte ainsi des distinctions qui permettent de préciser le discernement.

5.1.3 L'intuition d'un accord

L'analyse des entretiens a fait émerger le super-thème appelé l'intuition d'un accord qui constitue le troisième axe de notre discussion et permet de faire le lien avec notre troisième objectif de recherche. Pour mémoire, celui-ci est d'explorer, le cas échéant, ce qui a permis à un sujet de se savoir en congruence avec l'orientation envisagée à l'occasion d'un choix de reconversion professionnelle volontaire source de satisfaction durable.

On peut d'abord remarquer que les participants n'évoquent pas spontanément une congruence tridimensionnelle. Ils vivent plutôt la découverte d'une orientation congruente comme une révélation de soi intuitive, et n'analysent pas les dimensions de cette congruence. Comme il a été remarqué lors de l'analyse des entretiens, les participants saisissent leur objet-fin dans un acte d'intuition qui s'accompagne d'un ressenti favorable. Cet acte d'intuition, nous l'avons appelé « intuition d'un accord », et a constitué un super-thème qui a émergé de l'analyse des entretiens. Mais il pourrait tout à fait être nommé, en lien avec le vocabulaire et les concepts mobilisés dans le cadre d'analyse, l'intuition d'une congruence.

La saisie intuitive de soi par soi est globale et non analytique et est souvent vécue comme une révélation. Quand Françoise évoque sa nouvelle activité et la compare à son ancienne, elle peut affirmer : « je sais qui je suis ! Je pense que je me connais mieux. [...] Je me connaissais, mais j'avais l'impression d'avoir laissé une part de moi de côté pendant toutes

ces années. Maintenant, ça y est, je suis centrée ». Ou Gabrielle de s'écrier, quand elle découvre sa future activité : « il y a un métier qui me correspond ! Une activité qui me correspond ! ». Jean le manifeste plutôt comme une exigence de son environnement, dans lequel il semble difficile de jouer un personnage et d'être donc en décalage avec ce qu'il est vraiment : « dans l'environnement où je suis aujourd'hui, il faut être soi, à la bonne place », ce qui suppose de s'être suffisamment approprié soi-même, pour se savoir à la bonne place. Et enfin Pierre, de façon sobre et nette, peut dire : « j'étais fait pour ça », ce qui encore une fois suppose de sa part une compréhension de ce qu'il est et qui peut être dénommé son soi (Monbourquette, 2001). Ricœur évoque quant à lui le caractère qui affecte la totalité de la personne qui ne peut jamais être totalement saisie par analyse : mon caractère « adhère à moi (il n'est pas une fiche anthropométrique qui peut circuler de main en main), il est une totalité concrète (et non une combinatoire de traits isolés et abstraits), il est cet individu que je suis » (Ricœur, 2009, p. 462).

Il semble ainsi que c'est toute la personne qui est impliquée comme sujet dans l'identification d'une congruence avec un objet-fin. Il s'agit ainsi de « trouver ce que je suis » selon le titre d'un ouvrage de Lavelle (2003, p. 79), et qui se révèle à la faveur d'un choix d'orientation professionnelle.

On peut aussi remarquer que les propos des participants ci-dessus évoqués indiquent la pertinence d'un positionnement personnaliste plutôt que constructiviste. Il s'agit à chaque fois de découvrir une concordance avec un « déjà là » constitutif de la personne, antérieurement au choix qu'elle s'apprête à faire.

Le cadre d'analyse a avancé l'idée d'une congruence tridimensionnelle conformément aux trois catégories énoncées : la finalité du travail ; la nature de l'activité ; l'environnement de travail. De plus, il convient de rappeler que ces catégories avaient été déterminées dans la perspective d'une recherche des points d'attention susceptibles d'engendrer une satisfaction durable, fondée sur une compréhension eudémonique du bien-être. L'idée d'une congruence tridimensionnelle soulignait un lien de convenance entre la personne et une activité professionnelle selon trois grands registres.

L'analyse des entretiens révèle aussi la pertinence des trois catégories de points d'attention et ceci invite en même temps à confirmer cette idée d'une congruence tridimensionnelle, puisque les caractéristiques objectives repérées par le sujet sont jugées par celui-ci correspondre à ses appétences. Par ailleurs, il convient aussi d'ajouter, étant donné le

critère de l'échantillonnage (au moins trois ans d'ancienneté dans la nouvelle activité professionnelle), que cette congruence semble effectivement un gage de satisfaction durable.

Il semble ainsi que deux moments principaux peuvent être repérés pour l'identification d'une congruence : quand la personne confronte ses appétences à des caractéristiques objectives, et quand elle a saisi que l'objet-fin est ce qui lui convient.

Quand la personne considère ses appétences, elle examine aussi un certain nombre d'objets qui pourraient convenir à ces appétences. A ce moment du discernement, la personne n'a pas encore identifié un objet-fin, mais elle peut comprendre que tels ou tels finalité, activité ou environnement peuvent lui convenir. C'est ainsi que la mémoire et l'imagination (*phantasia bouleutikè*) sont mobilisées pour faire resurgir les expériences significatives qui indiquent à la personne ce qui lui convient et peut ainsi l'inspirer pour envisager l'avenir. La nature de ce lien de convenance détermine des congruences différentes, selon les trois dimensions plusieurs fois évoquées. A ce stade du discernement, les congruences peuvent être nombreuses et relatives à des objets différents.

C'est alors que la personne développe toute une activité intérieure pour faire émerger un objet-fin¹⁰⁰. Quand cet objet-fin est enfin découvert, dans un deuxième moment la personne perçoit dans un acte d'intuition que c'est cela qui lui convient, ce que nous avons appelé « l'intuition d'une congruence ». Cet objet-fin comporte nécessairement différentes caractéristiques objectives qui ont notamment trait aux trois catégories de points d'attention et qui définissent les trois dimensions de la congruence. Mais à la différence du premier moment du discernement décrit plus haut, la personne saisit dans ce deuxième moment une congruence avec un objet unique, que nous avons appelé un objet-fin. Cette congruence peut être tridimensionnelle, mais pas nécessairement. L'intention du sujet peut en effet se porter sur une seule ou deux dimensions de l'objet-fin, et consentir à d'autres aspects sans y saisir pourtant de congruence (Mariam consent par exemple au contrôle de gestion parce que sa mission le requiert, mais ce n'est pas ce qu'elle aime), ou sans y accorder la même importance.

La congruence tridimensionnelle manifeste, semble-t-il, que la personne ne cherche pas seulement à construire une réponse adaptée à un contexte socioéconomique ; elle cherche aussi à identifier dans le champ des possibles existants (les offres du marché) ou à créer (ce qui est le cas pour Françoise, Joseph, Gabrielle ou Pierre), ce qui pourrait convenir à ses

¹⁰⁰ Selon un processus d'incarnation, de concrétion ou d'assimilation, comme cela a pu être analysé.

appétences et à ses caractéristiques propres, comme ses talents ou ses compétences. A l'approche constructiviste qui apporte par exemple une cartographie des formes identitaires subjectives d'un individu (Dumora et Boy, 2008 ; Guichard, 2018), la congruence ajoute cette préoccupation d'une adéquation à la personne elle-même. La congruence tridimensionnelle constitue un critère de discernement et peut indiquer ce qui est plus probablement gage de satisfaction durable, en rappelant en même temps que les dimensions de la finalité du travail et de la nature de l'activité semblent plus importantes que celle de l'environnement de travail.

En conclusion, on peut répondre de deux façons complémentaires au troisième objectif de recherche. En un premier sens, ce qui a permis à un sujet de se savoir en congruence est l'élaboration permise par le discernement pour faire émerger un objet-fin. Ce travail passe d'une part par une explicitation par et pour le sujet lui-même de ses propres appétences, et d'autre part d'une estimation d'un certain nombre de caractéristiques objectives. Cette élaboration nécessite aussi une confrontation entre ces appétences et ces caractéristiques objectives et l'identification éventuelle d'une congruence selon une, deux ou trois dimensions évoquées : la finalité du travail, la nature de l'activité, et l'environnement de travail.

En un deuxième sens, ce qui a permis à un sujet de se savoir en congruence est l'acte d'intuition par lequel il saisit un accord entre ce qu'il est comme sujet, et un objet-fin. Il ressort de l'analyse des entretiens que cette intuition s'accompagne d'un ressenti (la joie souvent) et est comme l'expression du cœur de la personne qui résonne à l'évocation de cet objet-fin. Cela ne veut pas dire que cet acte est irrationnel, car l'élaboration qui a permis l'émergence de l'objet-fin est une activité de la raison, mais plutôt qu'il est comme un dépassement de la raison ou plutôt son aboutissement. Quoi qu'il en soit, cette intuition confère au sujet l'évidence que l'objet-fin qu'il envisage est ce qui lui convient personnellement.

Ainsi peut-on penser que la congruence tridimensionnelle se fait sur fond d'une congruence de la personne elle-même avec un objet-fin. Les trois dimensions de la congruence permettraient d'analyser et d'exprimer, certes de façon possiblement très incomplète, quelque chose de ce que le sujet vit de façon intuitive comme révélation d'une congruence entre lui-même et l'activité professionnelle envisagée.

5.2 LA REPONSE A L'OBJECTIF GENERAL DE RECHERCHE

Le dialogue entre l'analyse des entretiens et le cadre d'analyse a permis de répondre aux trois objectifs spécifiques de recherche. Il convient maintenant de répondre à l'objectif général qui est de comprendre, lors du discernement, ce qui permet une décision congruente source de satisfaction durable d'adultes en reconversion professionnelle volontaire.

Il apparaît déjà que l'intériorité du sujet personnel impliquée dans le discernement se concentre autour de deux grands pôles. Le premier est constitué de toutes les formes d'appétences que le sujet peut éprouver : goûts, besoins, aspirations existentielles. Celles-ci ont trait à sa volition. Le second pôle est constitué des caractéristiques objectives qui sont prises en considération par le sujet et dont celui-ci tente d'estimer la réelle importance : caractéristiques d'une activité professionnelle et de l'environnement de travail, conditions financières, reconnaissance sociale, qualités personnelles. Ces caractéristiques font l'objet d'un jugement de la part du sujet. En termes de facultés qui sont sollicitées dans la personne, on peut ainsi parler, selon une terminologie aristotélicienne, de l'imagination et de la raison pour le jugement, et de la volonté pour les appétences.

L'activité de discernement requiert ainsi une confrontation de ces deux pôles. Ce faisant le sujet repère peu à peu des liens de convenance entre ses appétences et des caractéristiques objectives qu'il a identifiées. Mais ces appétences étant souvent diverses et variées ne convergent pas spontanément vers une seule fin. Le discernement se poursuit ainsi par l'émergence de ce que nous avons appelé un objet-fin¹⁰¹.

Tout ce travail de discernement requiert du temps et montre bien que le sujet ne voit pas spontanément clair en lui. Les participants ont tous témoigné d'une part de ce qui les a amenés à vouloir changer d'orientation, et d'autre part de l'élaboration progressive de leur décision et de l'identification de leur objet-fin. Cet aspect n'a guère été évoqué dans le cadre d'analyse. En se focalisant sur les points d'attention, le discernement a été abordé d'un point de vue plus statique. Il convient donc ici, pour mieux rendre compte de l'expérience des participants et de l'aspect plus dynamique qui ressort de l'analyse des entretiens, de préciser ce qui se joue dans le sujet, en apportant d'autres éclairages théoriques.

L'intériorité du sujet peut se présenter à lui de prime abord de façon confuse, et une part du discernement consiste en une explicitation de ses appétences, soit de ses aspirations

¹⁰¹ Défini en 4.2.4.

existentielles, de ses goûts et de ses besoins. Maritain (1966) distingue clairement dans la personne la source de sa vie intérieure et son expression claire et distincte, ce qui nous aide à rendre compte de ce qui a été analysé dans les entretiens.

Il suffit de penser à la manière dont nous prenons nos décisions libres, quand elles sont vraiment libres surtout celles qui engagent notre vie entière – pour comprendre qu’il existe pour l’intelligence et la volonté un monde d’activité profonde et inconsciente, d’où émergent les actes et les fruits de la conscience humaine et les perceptions claires de l’esprit, et pour comprendre du même coup que l’univers des concepts, des connexions logiques, du *discursus* rationnel et des délibérations de la raison, où l’activité de l’intelligence prend une forme définie et une configuration bien établie, est précédé par le travail caché d’une vie préconsciente immense et originelle. (*Ibid.*, p. 219)

L’analyse du discernement a déjà permis de relever le rôle de la raison et de la volonté, en tant que ces deux facultés permettent respectivement le jugement et l’appétence. Maritain (1966) avance ici qu’au cœur même de ces deux facultés s’opère un passage du confus au distinct, et que l’expression d’idées claires et distinctes chères à Descartes (1990) s’enracine dans une vie riche et féconde mais encore obscure.

La raison ne consiste pas seulement dans ses manifestations et ses instruments logiques conscients, pas plus que la volonté ne consiste seulement dans ses déterminations consciemment délibérées. Bien loin au-dessous de la surface ensoleillée peuplée de concepts, de jugements explicites, de paroles proférées et de résolutions et de mouvements de la volonté expressément formés, se trouvent les sources de la connaissance et de la créativité, de l’amour et des désirs suprasensibles, cachées dans la primordiale nuit transparente de la vitalité intime de l’âme. (*Ibid.*, p. 219)

Maritain (1966) affirme ainsi l’existence d’un préconscient spirituel, source des expressions plus claires et distinctes formulées par la raison et des motivations de la volonté clairement identifiées. Cet inconscient est radicalement différent de l’inconscient freudien qui ne saurait pas être à l’origine d’actes libres.

C’est ainsi qu’il faut recroûtre l’existence d’un inconscient ou préconscient qui relève des puissances spirituelles de l’âme, de l’abîme intérieure de la liberté personnelle et de la soif de croître et de voir, de saisir et d’exprimer : inconscient spirituel ou musical, spécifiquement différent de l’inconscient automatique ou sourd. (*Ibid.*, p. 220-221)

Cet inconscient spirituel, parfois appelé aussi par Maritain (1966) « préconscient spirituel », est ce qui porte dans les profondeurs spirituelles de la personne comme le matériau à élaborer par le discernement, pour faire advenir l’identification claire d’une orientation à prendre. La présence de cet inconscient spirituel, source des conceptions distinctes de la

raison et des buts clairement identifiés de la volonté, permet de rendre compte de la difficulté du sujet qui ressent le besoin de changer d'orientation et qui pressent que telle ou telle activité lui conviendrait, mais qui ne sait pourtant pas clairement dans quelle direction s'avancer. L'avènement, parfois soudain, de l'intuition d'une congruence, n'émerge pas de nulle part, mais des profondeurs d'un préconscient spirituel.

Les trois processus d'émergence de l'objet-fin que nous avons identifiés expriment des modalités de déploiement de ce préconscient spirituel, et des dynamismes par lesquels le sujet découvre ce qui peut orienter adéquatement les énergies qui le constituent. Il faut enfin noter que ce déploiement de l'intériorité ne se fait qu'en relation avec les objets des appétences, et particulièrement de l'objet-fin. C'est dans la visée d'objets extérieurs (telle ou telle activité) que le sujet, par réflexivité, accède peu à peu à son intériorité et en fait émerger son objet-fin.

Par le processus d'incarnation, le sujet qui aspire à une finalité supérieure, trouve le moyen de poursuivre concrètement cette finalité au travers de l'objet-fin choisi. Par le processus de concrétion, le sujet forme peu à peu son objet-fin par regroupement et synthèse d'un certain nombre d'appétences et par confrontation avec des caractéristiques objectives et d'éventuelles contraintes repérées. Par le processus d'assimilation, le sujet qui fait la découverte soudaine et inopinée de son objet-fin, se l'approprie peu à peu et finit par y consentir.

Chacun des processus aboutit pour le sujet à l'intuition d'une congruence entre l'objet-fin considéré et lui-même. La saisie de cette congruence s'opère sur fond d'une révélation toujours partielle de ce que nous avons appelé un « déjà là » constitutif de la personne ou de son soi¹⁰². L'intuition d'une congruence entre la personne et l'objet-fin est caractérisée par une certitude qui tranche souvent avec l'inquiétude existentielle qui accompagne d'abord la volonté de changement. L'intuition de cette congruence est souvent assortie d'un ressenti positif comme la joie, et mobilise ce qui a été appelé le cœur de la personne. Ce cœur unit la raison et la volonté dans l'acte de décision ; il apparaît comme le centre de décision. Et il est en même temps un siège émotionnel d'où émane la joie.

¹⁰² Personne et soi ne désignent pas ici deux réalités différentes, mais mettent plutôt l'accent sur des approches distinctes. La personne, concept philosophique, désigne une réalité ontologique unique douée de raison et par là-même capable d'intériorité et de maîtrise de ses actes. Elle existe avec des déterminations qui lui sont propres. Le soi est le noyau de la personne et correspond à ce que la personne désigne quand elle dit « je ». L'approche est plus psychologique au sens où le soi suppose d'être saisi par la conscience, mais a bien aussi une dimension ontologique (en tous cas chez Lavelle et Stein) au sens où il est une réalité qui sous-tend toute l'activité psychologique et en est même la source. C'est en ce sens que le soi est le noyau de la personne qui se manifeste dans son activité de sujet.

Ici encore un autre éclairage est nécessaire pour mieux comprendre la présence de cette joie et sa signification. Le cadre d'analyse ne mentionne pas la joie, ni d'ailleurs aucune autre émotion. L'analyse des entretiens révèle pourtant qu'elle est présente chez tous les participants (avec dans une moindre mesure la paix), quand ils évoquent la découverte de leur nouvelle orientation, et ce, soit de façon explicite, soit par le ton de leurs propos¹⁰³. Il est ainsi important d'en faire mention, d'autant qu'elle n'est pas sans lien avec la satisfaction durable.

Bergson (2017) a médité sur les causes de la joie, et ses analyses sont précieuses pour aider à comprendre sa présence au moment du discernement d'une orientation professionnelle. Pour cet auteur, la joie se manifeste quand « notre destination est atteinte » (Bergson, 2017, p. 24), quand la vie se déploie. Elle en est le signe. « La joie annonce toujours que la vie a réussi, qu'elle a gagné du terrain, qu'elle a remporté une victoire : toute grande joie a un accent triomphal » (*Ibid.*). Or ce déploiement de la vie s'apparente pour Bergson à une création :

[...] nous trouvons que partout où il y a joie, il y a création : plus riche est la création, plus profonde est la joie. [...] La vie humaine a sa raison d'être dans une création qui peut [...] se poursuivre à tout moment chez tous les hommes : la création de soi par soi, l'agrandissement de la personnalité par un effort qui tire beaucoup de peu. (*Ibid.*, p. 25)

Ces analyses sont doublement éclairantes pour rendre compte de la présente recherche. D'une part, elles proposent d'expliquer la présence de cette émotion si particulière chez les participants. La joie témoigne ainsi de ce que les participants pressentent qu'ils vont « agrandir » ce qu'ils sont par leur nouvelle activité professionnelle, c'est-à-dire qu'ils pourront se développer eux-mêmes par leur travail et réaliser quelque chose de leur « destination ». D'autre part, on peut supposer que ce qui met le sujet dans la joie, au moment du discernement, est comme validé par cette émotion. La joie peut être ainsi considérée comme le signe annonciateur d'une orientation susceptible d'accomplir la personne. On peut même faire l'hypothèse que l'inconscient spirituel thématique par Maritain (1966) peut s'exprimer par cette émotion, alors même que la personne peut encore éprouver quelques difficultés à expliquer pourquoi elle sent qu'une orientation envisagée lui conviendrait. C'est particulièrement présent dans ce que nous avons appelé le processus d'assimilation. Gabrielle, par exemple, a éprouvé une joie immense au moment de la découverte de ce qui sera sa nouvelle orientation professionnelle. Cette joie la rendait en même temps perplexe, tant elle n'arrivait pas encore à se l'expliquer. Bref, cette analyse bergsonienne permet d'intégrer la

¹⁰³ L'API invite à être attentif et à consigner les impressions qui se dégagent des entretiens.

prise en compte de la joie comme point d'attention et comme révélation d'une source de satisfaction qui avait pu jusqu'alors demeurer cachée.

Bergson (2017) prend soin par ailleurs de distinguer la joie du plaisir. La première accompagne la « création de soi par soi » (au sens de déploiement, pas de création *ex nihilo*), alors que le second est ordonné à la survie de l'espèce. Ainsi les plaisirs liés à la sexualité et à la nutrition sont-ils comme des ruses de la nature. En recherchant le plaisir, les individus perpétueraient en fait l'espèce sans même en avoir nécessairement l'intention. D'où cette distinction éclairante : « je dis la joie, je ne dis pas le plaisir. Le plaisir n'est qu'un artifice imaginé par la nature pour obtenir de l'être vivant la conservation de la vie ; il n'indique pas la direction où la vie est lancée » (*Ibid.*, p. 24), contrairement à la joie.

Cette distinction permet de comprendre que la joie, fruit de l'accomplissement de soi, est compatible avec l'effort et les difficultés qu'il convient d'affronter, ce que les participants ne manquent pas de relater. Plus même, l'effort est nécessaire pour permettre de « tirer beaucoup de peu » et de dépasser une résistance qui est à vaincre, notamment dans le travail.

Bergson (2017) rend bien compte des facettes évoquées ci-dessus : pénibilité de l'effort liée à l'activité, présence de la joie et accomplissement de soi. Il souligne le lien entre l'effort et le développement de soi, et ce qu'il dit prend particulièrement du sens dans le travail qui implique toujours un effort et le dépassement d'une résistance.

L'effort est pénible, mais il est aussi précieux, plus précieux encore que l'œuvre où il aboutit, parce que, grâce à lui, on a tiré de soi plus qu'il n'y avait, on s'est haussé au-dessus de soi-même. Or, cet effort n'eût pas été possible sans la matière : par la résistance qu'elle oppose et par la docilité où nous pouvons l'amener, elle est à la fois l'obstacle, l'instrument et le stimulant ; elle éprouve notre force, en garde l'empreinte et en appelle l'intensification. (*Ibid.*)

Bergson (2017) souligne donc la compatibilité entre la pénibilité de l'effort (qui existe toujours dans l'activité professionnelle et chaque participant a pu faire état) et le développement de soi, mais indique même que cet effort est nécessaire. Contrairement à la perspective du bien-être hédonique, la joie peut perdurer et s'apparente à la satisfaction durable. Celle-ci n'est pas due à une proportion plus grande de satisfactions passagères comparées aux peines du travail, ce qui est la perspective du bien-être hédonique, mais au dépassement des résistances inhérentes au travail et qui sont l'occasion de tirer davantage de soi. Ceci rend bien compte de ce que signifient les participants.

Il faut cependant être attentif à ce que la joie est relative à deux moments bien distincts : au moment du discernement lui-même, ce qui a intéressé directement la présente recherche, et au moment postérieur de l'engagement durable dans la nouvelle activité. Il est intéressant de remarquer que la joie qui est vécue au moment du discernement est comme confirmée dans la durée dans l'activité. Si le participant fait part de ce que la découverte de son objet-fin lui procura de la joie, il témoigne aussi de ce que sa joie demeure. On peut suggérer d'une part que la joie est la façon de désigner la satisfaction durable, telle qu'elle se vit concrètement et s'éprouve, et d'autre part que la joie ressentie à l'évocation d'un objet-fin, est un signe à prendre sérieusement en considération pour évaluer la pertinence d'une orientation. Cependant, le discernement est utile, sinon nécessaire, pour ratifier par la raison la justesse de cet élan du cœur. Ce que nous avons appelé le processus d'assimilation décrit chez les participants l'intégration progressive de l'élan joyeux du cœur par la raison.

Une fois cet objet-fin identifié, il reste alors au sujet à l'atteindre en choisissant les moyens adéquats (par exemple une formation) et en saisissant les circonstances favorables qui se présentent (une rencontre, une offre d'emploi, etc.). La personne peut alors s'engager dans sa nouvelle voie et celles qui ont été interrogées ont pu témoigner de leur satisfaction durable dans leur nouvelle activité.

La réponse aux objectifs de recherche conduit ainsi à proposer sous forme de schéma le modèle suivant qui s'appuie sur l'analyse des entretiens nourrie du dialogue avec le cadre d'analyse et de quelques éclairages théoriques complémentaires. Il est important de souligner que le processus représenté dans ce schéma est une hypothèse, issue d'une recherche exploratoire, de ce qui peut se passer dans le processus de discernement et qu'il faudrait faire des recherches complémentaires pour vérifier et éprouver sa véracité.

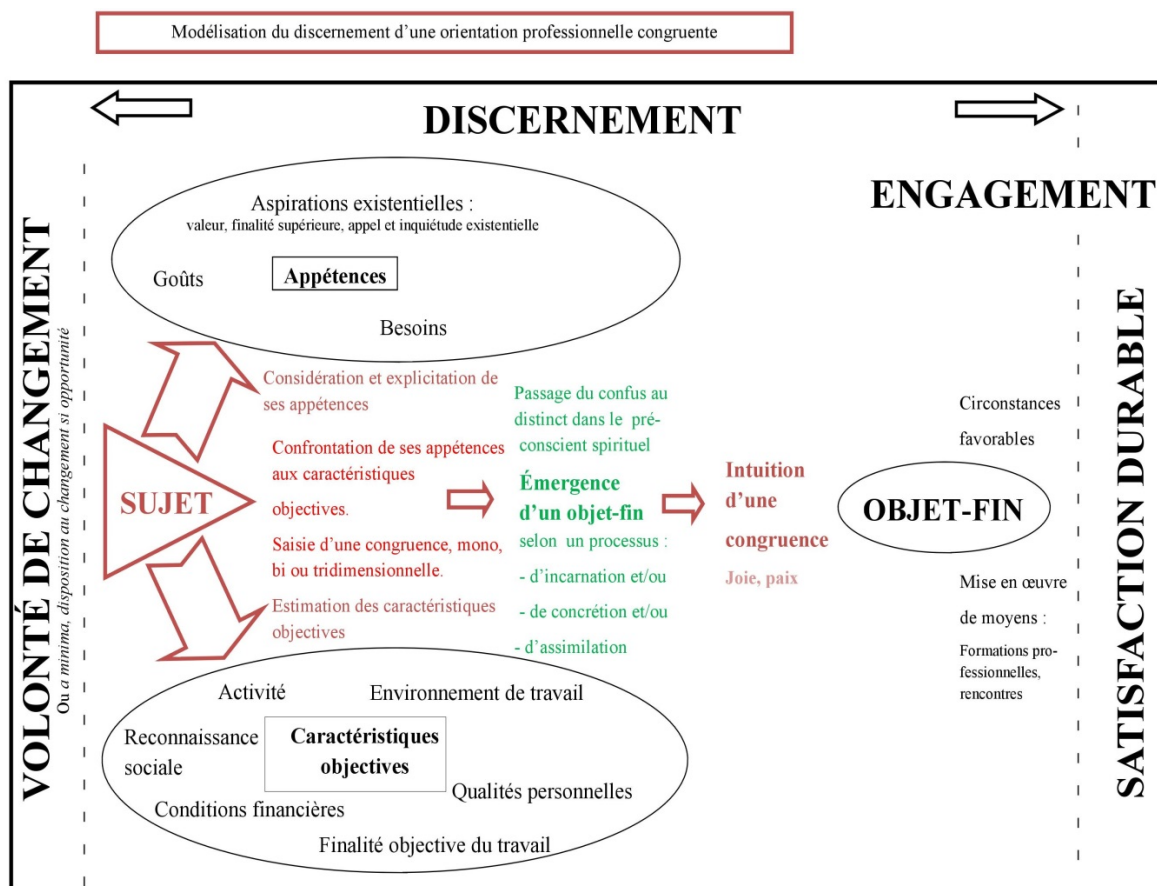


Figure 1 : Modélisation du discernement d'une reconversion professionnelle congruente

Ce schéma représenterait¹⁰⁴ le temps du discernement borné par deux autres périodes. En amont, on retrouve la personne qui a la volonté de changer d'activité professionnelle, mais n'a pas encore identifié laquelle. Elle entre alors dans une phase de discernement qui prend fin avec l'engagement concret dans une nouvelle activité qui s'avère durablement source de satisfaction. Entre la volonté de changement et l'engagement effectif dans une nouvelle activité, s'inscrit le discernement qui s'effectue progressivement dans le temps.

Dans un premier temps, la personne considère ses propres appétences, en prend plus clairement conscience et cherche peu à peu à les expliciter pour elle-même. Ses appétences prennent la forme de goûts, de besoins et d'aspirations existentielles. Parallèlement, la personne cherche à collecter des informations relatives à des orientations professionnelles potentielles. Elle tente d'estimer les caractéristiques objectives de l'activité professionnelle envisagée, de l'environnement de travail, et des conditions financières qui y sont liées. Elle cherche aussi à estimer ses propres qualités personnelles afin d'évaluer sa capacité à assumer

¹⁰⁴ Le caractère hypothétique de ce modèle justifie l'usage du mode conditionnel. Pour ne pas alourdir la suite du propos, l'indicatif est cependant préféré.

un éventuel choix d'orientation. La personne peut ainsi confronter ses appétences aux caractéristiques objectives identifiées en rapprochant les unes des autres.

Mais cette première phase, pour indispensable qu'elle soit, n'est cependant pas suffisante. La personne cherche en effet à trouver un objet-fin qui permette de focaliser son appétence et qui soit jugé objectivement réalisable et concrètement compatible avec ses attentes. L'émergence de cet objet-fin se fait aussi dans le temps, selon trois processus qui ont pu être identifiés : processus d'incarnation, de concrétion et d'assimilation. Ces processus aboutissent à l'intuition d'une congruence entre un objet-fin enfin identifié et la personne elle-même. Cette étape du discernement, pour essentielle qu'elle soit, n'en marque cependant pas le terme.

Une fois l'objet-fin identifié avec suffisamment de netteté, la personne discerne les circonstances favorables et aussi les moyens à mettre en œuvre pour accéder à cet objet-fin. C'est alors que se termine le discernement et que la personne s'engage de façon délibérée dans une nouvelle activité professionnelle.

5.3 LES APPORTS DE LA PRESENTE RECHERCHE

Arrivé à ce stade de notre étude, il apparaît opportun de tenter de cerner ce qu'elle a pu apporter de nouveau et d'original, et en quoi cela peut laisser espérer une contribution au développement de la recherche en orientation.

5.3.1 Un positionnement du point de vue du sujet qui discerne

Etudier le changement d'orientation professionnelle du point de vue du sujet qui discerne semble une perspective originale, et cela a visé à mieux comprendre « de l'intérieur » comment le sujet s'y prend pour mûrir une décision d'une reconversion et s'y engager. Autant que faire se peut, il a été tenté d'examiner la reconversion professionnelle d'adultes, non comme un observateur extérieur qui cherche à repérer les facteurs (même psychologiques) qui ont conduit une personne à changer d'orientation, mais du point de vue de la personne qui prend en compte d'une part une multitude de caractéristiques objectives dont il juge l'importance, et d'autre part ses goûts, ses besoins, et ses aspirations existentielles.

Il est cependant essentiel de considérer que ce positionnement du point du sujet lui-même n'exclut nullement les résultats des recherches qui se sont situées du point de vue de ce qu'on pourrait appeler un observateur extérieur. C'est ainsi que dès le cadre d'analyse, il a été jugé crucial de tenter de recenser les points d'attention qui ont pu être collectés par les

recherches en orientation. L'originalité tient ici à avoir étudié la façon dont le sujet compose avec ces points d'attention repérés dans les théories de l'orientation, pour arriver par son discernement à une décision qui lui convienne et lui donne d'éprouver par la suite une satisfaction durable dans sa nouvelle activité.

5.3.2 Trois processus d'émergence de la décision d'orientation professionnelle

Ce positionnement du point de vue du sujet qui discerne a permis de mettre en lumière trois processus d'émergence de cette décision de reconversion professionnelle : processus d'incarnation, de concrétion et d'assimilation. Il n'est pas certain qu'il n'en existe pas davantage, mais ce sont au moins trois processus qui manifestent des façons pour le sujet d'avancer dans son discernement et d'identifier finalement avec clarté son orientation.

L'explicitation de ces processus illustre ce qu'apporte un positionnement de recherche du point de vue du sujet. La mise en lumière des points d'attention ne suffit pas à rendre compte de la façon dont le sujet prend sa décision. Il s'agit aussi de comprendre comment le sujet compose et intègre ces différents points d'attention, les associe à ses appétences et se fixe finalement sur son objet-fin.

Particulièrement le processus d'incarnation révèle l'importance de l'articulation d'une aspiration pour une finalité supérieure (« faire du beau », « lutter contre le cancer ») à un moyen concret de réaliser cette finalité supérieure, ou plus exactement d'en vivre dans son activité professionnelle. Le processus de concrétion rend bien compte de l'élaboration, à partir d'appétences disparates, d'une convergence vers un objet-fin unique permettant l'orientation de l'énergie du désir. Il semble correspondre aux personnes qui, ayant le désir de changer d'orientation professionnelle et étant d'abord éparpillées par des appétences diverses, peuvent éprouver des difficultés à choisir et à se concentrer sur un objet-fin. Celui-ci noue de façon originale différentes appétences du sujet en tenant compte de caractéristiques objectives et permet au sujet de sortir de l'éparpillement et surtout de l'indécision. Enfin, le processus d'assimilation correspond au chemin intérieur des personnes qui découvrent subitement et intuitivement leur objet-fin, mais qui ont besoin de s'approprier cet objet-fin et de s'assurer qu'il peut les engager de façon raisonnable dans une nouvelle voie.

5.3.3 La pertinence et l'insuffisance de l'analyse aristotélicienne

La lumière portée sur ces processus d'émergence de la décision l'orientation permet de discuter de l'analyse du choix volontaire chez Aristote. Celle-ci apparaît en même temps

pertinente et insuffisante pour rendre compte de la façon dont le sujet discerne et prend sa décision.

Aristote souligne l'importance de la délibération sur les moyens eu égard à une fin. Cette articulation du moyen et de la fin est bien présente dans le discernement tel qu'il a été modélisé dans la présente recherche. Par exemple, le processus d'incarnation peut être compris comme la découverte d'un moyen qui permet de réaliser une fin supérieure visée. De plus, une fois l'objet-fin identifié, il s'agit bien pour la personne de trouver le moyen de l'atteindre, par exemple en se formant. Ainsi Joseph et Françoise suivent-ils respectivement une formation de charpentier et de tapissier.

Par ailleurs, Aristote souligne l'importance cruciale du souhait qui est orienté vers un bien au titre de fin. Ce que nous avons appelé « appétence » recoupe cette notion de souhait. Mais la variété des appétences (goût, besoin, aspiration existentielle) permet de préciser différentes modalités du souhait et surtout l'importance que lui accorde le sujet lui-même. Si le sujet par exemple exprime un besoin plutôt qu'un simple goût, il y a là l'indication probable d'une hiérarchie subjective des objets désirés. En ce sens, notre modèle complète l'approche aristotélicienne.

De façon plus large, notre modèle ajoute la prise en compte de la congruence et ainsi accorde de l'importance à ce qui convient au sujet personnel. Le discernement n'est pas seulement une délibération sur les moyens permettant d'atteindre une fin. Certes Aristote lui-même peut-il convenir de ce que la vertu de prudence requiert de prendre en considération le tempérament pour que l'action soit exécutée de la façon qui convient. Mais, à notre connaissance, Aristote ne décrit pas comment émerge dans le sujet une fin plutôt qu'une autre et ne semble pas attentif à ce qui permet à l'homme qui agit de reconnaître l'expression de sa propre personne. Il n'examine pas comment résonne en un sujet personnel une orientation de vie plutôt qu'une autre. Bref, Aristote ne fait pas de l'expression de la personne un critère de l'action et cela n'apparaît pas explicitement dans son analyse du choix volontaire. A plus forte raison, ne s'intéressant pas au choix d'une orientation professionnelle, il n'analyse pas en quoi tel travail pourrait convenir à une personne plus que telle autre.

La présente recherche a tenté ainsi d'apporter des compléments à l'analyse du choix volontaire en ajoutant le discernement de ce qui convient à la personne comme sujet singulier, et aussi en précisant les processus intérieurs par lesquels émerge l'objet-fin visé par le sujet.

Enfin, il s'est agi de s'intéresser à un domaine particulier de l'action, celui de l'orientation professionnelle, alors qu'Aristote propose une analyse de l'action en général.

5.3.4 Une congruence tridimensionnelle

Dès la problématique il a été repéré que de nombreuses études¹⁰⁵ remettent en cause la pertinence du lien que fait Holland entre la congruence et la satisfaction au travail, et d'ailleurs Holland lui-même convient qu'il existe des difficultés¹⁰⁶. La supposition qui avait été avancée d'emblée était que cela ne discréditait pas nécessairement et complètement le lien entre la congruence et la satisfaction au travail, mais qu'il fallait peut-être la penser à nouveaux frais. La présente recherche appuie cette supposition en avançant que la congruence devient plus pertinente si elle est envisagée selon les trois dimensions évoquées dès le cadre d'analyse : la finalité du travail, la nature de l'activité, et l'environnement de travail. Toutes les personnes interrogées ont manifesté le lien entre telle ou telle dimension et leur satisfaction (qui plus est durable). On comprend alors que ce n'est pas le concept de congruence qu'il faut rejeter pour comprendre ce qui peut être cause de satisfaction au travail, mais qu'il convient plutôt de préciser sous quel rapport il y a un lien de convenance entre une activité professionnelle et la satisfaction éprouvée.

Cette congruence tridimensionnelle est susceptible de donner des repères internes dans une « société liquide » (Bauman, 2013) et apporte ainsi un contrepoint à l'approche constructiviste. Celle-ci a notamment mis l'accent sur l'adaptabilité et la créativité du sujet pour frayer son chemin dans une société de plus en plus changeante. Mais elle ne rend pas compte, nous semble-t-il, de ce que le sujet examine en lui-même si une activité professionnelle envisagée lui est congruente et résonne avec un « déjà là » constitutif de lui-même. La congruence tridimensionnelle qui a été repérée dans la présente recherche ne s'oppose nullement à la nécessité de l'adaptabilité et de la créativité. Mais il s'agit pour le sujet de s'adapter et d'inventer une voie en tenant compte de sa personne et de ce qui la constitue en propre. Bref, l'attention à la congruence tridimensionnelle peut constituer un rempart à une dissolution du sujet qui serait sommé de sans cesse s'adapter aux exigences du marché, sans tenir compte de ses attentes propres.

¹⁰⁵ Pour rappel, parmi les études les plus récentes : Tinsley, (2000) ; Rounds, McKenna, Hubert et Day (2000) ; Dawis, (2000) ; Gati (2000) ; Hesketh (2000) ; Tracey, Darcy et Kovalski (2000) ; Prediger (2000); Arnold (2004)

¹⁰⁶ Holland (1987) ; Gottfredson et Holland (1990)

Ceci amène ainsi à souligner un dernier apport de cette recherche qui est de proposer une approche personnaliste de l'orientation.

5.3.5 L'approche personnaliste de l'orientation

Il nous a semblé important de repérer, dès la problématique, que les approches existantes en orientation sont sous-tendues soit par une philosophie de type positiviste pour l'approche traits-facteurs, soit par une philosophie existentialiste de type sartrien pour l'approche constructiviste. Ces philosophies, d'une certaine façon, commandent la manière d'appréhender l'orientation et le conseil en orientation. L'approche positiviste aura tendance à considérer que des traits-facteurs bien identifiés indiquent une orientation professionnelle source de satisfaction. L'approche constructiviste insistera sur la capacité du sujet à s'adapter à un monde socioéconomique de plus en plus mouvant, en s'inventant et en se renouvelant sans cesse. La présente recherche a tenté d'ouvrir une troisième voie qui permet d'une part de rendre compte des résultats de l'analyse des entretiens, et qui d'autre part s'appuie sur une philosophie personnaliste.

5.3.6 Les retombées envisageables pour l'accompagnement des personnes en discernement de reconversion professionnelle

Il semble que les retombées pratiques de la présente recherche pourraient avoir trait à l'accompagnement en orientation et particulièrement à l'aide au discernement des personnes en situation de reconversion professionnelle. Plus précisément, il est espéré que le modèle proposé puisse constituer pour un conseiller d'orientation, comme une cartographie pour identifier chez la personne cliente où il doit apporter son aide, et selon quels moyens.

La personne veut changer d'activité, mais n'a pas d'idée précise. Il s'agit alors de la faire travailler sur ses appétences, en la faisant revenir sur des expériences significatives ; en l'interrogeant sur ce qui la met dans la joie, sur les figures qu'elle admire ; en lui faisant hiérarchiser ce qui compte le plus pour elle et lui demandant de bien distinguer ce qu'elle aime (ses goûts), ce dont il ne peut se passer (ses besoins), ce qui donne sens à son existence (ses valeurs, les finalités supérieures auxquelles il souhaiterait s'ordonner, ce qui éventuellement résonne en lui comme un appel, et ce qui est source d'une inquiétude existentielle). Le conseiller aiderait ainsi à l'aboutissement du processus de concrétion.

Lorsque la personne est déjà au clair sur les finalités supérieures qui lui sont chères, elle sait dans quelle direction elle veut aller, mais ne sait pas par quel moyen. Il convient alors de

lui faire envisager de nouveaux métiers, de l'informer, de l'inciter à rencontrer des professionnels et éventuellement à faire de nouvelles expériences. Le conseiller cherche ainsi les moyens de faire aboutir un processus d'incarnation.

Lorsque la personne arrive avec une idée assez précise de ce qu'elle veut faire, mais a besoin d'être rassurée ou confortée, il peut alors être judicieux d'éprouver ce projet émergent, en interrogeant ce qui, dans ce que nous avons appelé l'objet-fin, est effectivement visé dans son intention. Est-ce alors un but intrinsèque ou extrinsèque ? En raison de quelle dimension de la congruence cet objet-fin est-il attirant ? Le conseiller amène alors son client à lui faire prendre conscience des véritables raisons qui l'attiraient d'abord vers un objet-fin et facilite ainsi le processus d'assimilation.

Lorsque la personne arrive avec une idée claire de ce qu'elle veut faire, mais ne sait pas comment réaliser son projet, il s'agit alors de chercher avec elle les moyens d'y parvenir pour faciliter son engagement dans une nouvelle voie : formations, personnes à rencontrer, plan de financement, etc.

Les outils qui sont mobilisés par les conseillers d'orientation, comme par exemple les tests, sont ainsi intégrés dans un diagnostic élargi. Si, comme les études présentées dans le premier chapitre ont pu le montrer, les tests comme ceux de Holland notamment ne suffisent pas à prédire une satisfaction au travail, cela ne veut pas dire qu'ils sont inutiles. En effet, le résultat du test peut indiquer que tel type d'environnement de travail ou même d'activité conviendrait, mais il reste alors au conseiller à amener son client à s'interroger par exemple sur la finalité du travail qu'il envisage. Le conseiller pourrait ainsi s'interroger lui-même sur la dimension de la congruence qui est prise en compte dans tel ou tel test, ou méthode : est-ce l'environnement de travail ? La nature même de l'activité ? Ou la finalité visée par cette activité ?

Cette recherche doctorale espère aider les praticiens de l'orientation et leurs clients à discerner une activité professionnelle source de satisfaction durable et à contribuer ainsi à l'amélioration de la santé mentale dans la population active dans un monde professionnel de plus en plus changeant où des repères sont ainsi plus difficiles à trouver.

5.4 L'EVALUATION DES RESULTATS

5.4.1 L'évaluation selon les critères de l'analyse phénoménologique interprétative

Dans la troisième partie¹⁰⁷, il a été fait mention des critères d'évaluation d'une IPA, tels que décrits par Smith, Flowers et Larking (2009). Même si la méthodologie utilisée n'est qu'inspirée de l'analyse phénoménologique interprétative, il a semblé judicieux de reprendre ces critères en revenant sur la façon dont la recherche a effectivement été menée pour évaluer s'ils ont été correctement observés.

Le premier critère est d'adopter une démarche à la fois phénoménologique, herméneutique et idiographique. L'étude successive des entretiens individuels a nécessairement permis une démarche idiographique, en s'attachant à chaque histoire individuelle. Par ailleurs, le chercheur a tenté de toujours garder une tension entre les dimensions phénoménologique et herméneutique, en distinguant très nettement les deux moments, et en ne s'autorisant à interpréter les résultats qu'après avoir procédé à une lecture phénoménologique des entretiens. Concrètement les premières lectures ont d'abord visé à s'imprégner de l'entretien et se terminaient par l'annotation de commentaires exploratoires bien distingués en commentaires descriptifs et formels qui ont trait davantage à la dimension phénoménologique, et en commentaires conceptuels qui initient la dimension herméneutique. Mais c'est surtout l'émergence des thèmes et particulièrement leur mise en relation qui ont permis l'interprétation des entretiens. Enfin, la confrontation des thèmes et super-thèmes de chaque entretien, en vue de faire émerger un modèle, a permis d'honorer la dimension herméneutique, mais cela n'aurait pas été possible sans une lecture phénoménologique préalable la plus attentive possible. Il est à noter à ce propos que les éléments du cadre d'analyse n'ont pas été convoqués pour limiter autant que possible les interférences théoriques. Il reste que la familiarité avec les études qui ont trait à l'orientation et au discernement a en même temps facilité l'attention à la richesse des propos. Là encore, à ce niveau, le chercheur a pu remarquer que la méthodologie mise en place nécessitait de consentir à une tension d'exigences opposées mais qui ne sont pas cependant contradictoires. Le chercheur a pris conscience qu'il convenait de se maintenir sur une ligne de crête en tentant d'être à la fois disponible à des nouveautés imprévues émergeant des entretiens, et en même temps attentif à des détails dont la connaissance des questions théoriques a probablement facilité le repérage. On peut remarquer au passage que cette « sensibilité au

¹⁰⁷ En 3.5.3.

contexte », qui est selon Yardley (2008) un critère de validité d'une recherche qualitative en général, se décline notamment par la connaissance d'une littérature sur le sujet de recherche, mais aussi par la capacité d'empathie vis-à-vis des cas étudiés, ce que favorise grandement l'analyse phénoménologique.

Le deuxième critère est que le lecteur puisse comprendre comment la recherche a été menée. Pour ce faire, le chercheur a fait le choix d'exposer ses résultats de façon progressive pour montrer comment, de façon inductive, un modèle a pu émerger. En annexe, un exemple de regroupement des thèmes émergés est présenté pour l'un participant. Par ailleurs, chaque entretien a fait l'objet d'une supervision par un expert (le directeur de thèse) qui a eu connaissance de tous les *verbatim*, et des annotations apportées par le chercheur aux *verbatim*. Sans doute eût-il été préférable qu'un autre expert, plus extérieur, intervînt aussi, mais cela n'a pas été le cas.

Le troisième critère est celui de la cohérence et de l'intérêt. Le modèle dégagé peut laisser espérer que les différentes interprétations ont été nouées de façon cohérente. Quant à l'intérêt, il semble que cette question de la reconversion professionnelle volontaire (Négroni, 2007 ; Chevallier, 2016) devient de plus en plus prégnante.

Le quatrième critère est celui de la densité des thèmes en lien avec le corpus des données. Pour ce faire, une attention particulière a été apportée, dans la présentation des analyses, à toujours s'appuyer sur la citation de passages significatifs des *verbatim* pour en extraire des thèmes adaptés.

On peut ajouter un autre critère avancé par Yardley (2008) qui a trait à la rigueur, particulièrement en ce qui tient à l'homogénéité de l'échantillon, ce que le strict respect des critères de l'échantillonnage a permis.

Enfin, le caractère exploratoire de la recherche et le nombre restreint de participants imposent de ne pas donner au modèle un caractère théorique et général, mais de souligner que le modèle auquel a abouti le chercheur n'est qu'une hypothèse. Pour éprouver le modèle, il conviendrait de multiplier des études similaires selon les mêmes critères mais par d'autres chercheurs. Il serait aussi souhaitable de modifier d'autres critères. Par exemple, l'étude du discernement des personnes qui sortent juste de leurs études et qui recherchent un premier emploi, pourrait constituer un terrain nouveau et en même temps assez proche de celui de la présente recherche. Il s'agirait d'examiner encore le discernement du point du sujet qui

discerne, mais de s'intéresser à ce moment de la vie de travail (en début et non en cours de carrière), pour comprendre ce que cela peut engendrer comme différences dans la façon de mener le discernement. Bref, de telles recherches complémentaires permettraient d'éprouver la validité externe du modèle proposé dans la présente recherche.

5.4.2 Les limites de la présente recherche

Plusieurs limites ont été pointées. La première concerne la difficulté à revenir sur le passé tel qu'il a été vécu. Les questions posées lors des entretiens semi-dirigés invitent le répondant à revenir sur le discernement opéré au moins trois années plus tôt. Or, s'il peut être couramment malaisé de revenir sur des événements passés, cela peut l'être encore davantage quand il s'agit de revenir sur une activité très intérieure comme le discernement. Le chercheur a été très attentif à ce que les propos de la personne répondante soient bien relatifs au discernement passé et non à la situation actuelle vécue qui expliquerait en quoi la personne est présentement satisfaite de son activité professionnelle. Il reste qu'une reconstruction *a posteriori* du récit de son discernement, en fonction de critères qui sont devenus importants pour elle par la suite, mais qui ne l'étaient pas au moment du discernement, est un biais qui laisse penser qu'il est difficile, voire impossible, de revenir à l'authenticité même de ce que la personne a vécu au moment du discernement. Cependant, si l'enchaînement réel des états de conscience disparaît dans une reconstitution *a posteriori*, il reste que le sujet peut malgré tout exprimer de façon authentique ce à quoi il a été attentif et se rappeler ce qui a été décisif. Sans doute son expérience postérieure peut-elle l'amener à raconter son histoire dans la lumière de ce qu'il a vécu à la suite de son discernement. Le chercheur, conscient de ce biais au moment des entretiens semi-dirigés, les a menés ainsi avec une double vigilance : en prenant soin dans un premier temps de bien distinguer ce qui ressort de la satisfaction éprouvée dans l'activité depuis plus de trois années, et ce qui s'est passé au moment même du discernement ; et dans un deuxième temps, en s'assurant par le moyen de questions complémentaires que le propos tenu était bien relatif à ce moment du discernement.

Une deuxième limite tient au choix qu'il a été fait de n'interroger que des personnes qui ont réussi leur reconversion professionnelle et en sont durablement satisfaites. Il faudrait compléter par une analyse des cas des personnes qui se sont effectivement reconverties mais dont la déception est largement dominante, le but étant alors de comprendre à quoi est dû ce manque de discernement, si tel en est d'ailleurs la cause. Les résultats d'une telle étude

pourraient être confrontés au modèle de la présente recherche pour tenter d'identifier, ce qui pourrait alors être corrigé, confirmé ou complété.

Par ailleurs, il convient aussi de reconnaître que le discernement a été envisagé essentiellement comme une activité intellectuelle, en tant qu'il s'agit d'évaluer et de juger une orientation parmi plusieurs possibles. Pourtant, la dimension plus émotive du discernement a également émergé, avec particulièrement l'importance soulignée de la joie. Cette limite invite ainsi à envisager l'exploration du discernement en intégrant la variété des émotions, ce qui peut assurément constituer un nouveau champ de recherche.

Enfin, il convient de remarquer que l'approche qui consiste à positionner la recherche du point de vue du sujet qui discerne peut amener à négliger d'autres aspects. L'approche constructiviste notamment souligne l'importance des interactions avec l'environnement et les milieux sociaux. Or, on peut remarquer que tous les participants à la présente recherche ont bénéficié d'un entourage favorable. Françoise, Joseph, Jean et Pierre ont reçu l'appui de leur conjoint ; Gabrielle celui de sa famille, et Mariam de son entreprise. Tous témoignent de ce que ces appuis ont été déterminants, non pas d'abord peut-être pour identifier leur objet-fin, mais au moins pour s'autoriser à l'envisager, et surtout pour mettre en œuvre leur projet. Il serait ainsi intéressant, d'envisager du point du sujet qui discerne, le rôle des appuis et des relations personnelles pour pouvoir s'engager dans une nouvelle voie.

CONCLUSION

La présente recherche a commencé par un constat : les changements profonds du monde du travail depuis quelques décennies ont entraîné l'apparition de parcours beaucoup moins linéaires que jadis avec l'apparition de bifurcations professionnelles plus courantes et souvent nécessaires. Conséquemment, la façon d'envisager le conseil en orientation professionnelle a évolué. L'approche traits-facteurs peine à proposer une adaptation à un monde de plus en plus changeant ; l'approche constructiviste tente au contraire de relever ce défi.

En s'intéressant aux personnes qui décident une reconversion professionnelle, sans y être obligées par des circonstances involontaires (licenciement, maladie, etc.), le but visé a été de comprendre comment elles ont procédé pour discerner que leur décision leur ouvrirait une satisfaction durable, alors que le contexte socioéconomique très changeant rend difficile l'appréhension de la durée. La question de recherche posée en fin de premier chapitre a concentré plusieurs difficultés : l'ajustement de la personne à sa profession qui semblait un gage de satisfaction au travail est rendu difficile par l'injonction de l'adaptabilité ; la satisfaction durable qui s'apparente au bien-être eudémonique, suppose une certaine consistance du sujet personnel pour pouvoir se développer. Le développement de la personne ne peut en effet se faire que sur fond d'une continuité d'un être dont les potentialités se développent. Le positionnement personnaliste a alors tenté d'assumer ces difficultés en proposant de faire droit aussi bien à l'importance de la congruence entre la personne et son activité professionnelle, qu'à l'adaptabilité à un monde changeant, et ainsi à intégrer les approches traits-facteurs et constructiviste dans une nouvelle perspective. Celle-ci comprend que la personne est capable de créativité, d'invention et d'adaptabilité, mais qu'elle n'existe pas de façon indéterminée et se présente avec ce qui a été appelé un « déjà là » qui la constitue et lui confère une singularité irréductible à travers le temps. L'approche personnaliste qui a été proposée est un des apports de cette recherche et permet d'intégrer des préoccupations de l'approche traits-facteurs et de l'approche constructiviste.

Le cadre d'analyse s'est attaché à collecter les points d'attention susceptibles d'orienter la décision d'orientation, mais aussi à comprendre ce qu'est un choix volontaire. Les points d'attention ont pu être regroupés en trois grandes catégories : la finalité du travail ; la nature de l'activité ; l'environnement de travail. Ainsi, la possibilité théorique d'une congruence

tridimensionnelle est-elle apparue, ce qui constitue un autre apport significatif de cette recherche.

Pour répondre aux objectifs de recherche et comprendre ainsi du point de vue du sujet qui discerne ce qui permet une décision congruente source de satisfaction durable d'adultes en reconversion professionnelle volontaire, a été menée une analyse (inspirée de l'API) de six entretiens semi-dirigés de personnes ayant volontairement effectué une reconversion professionnelle et en étant durablement satisfaites.

A la suite de l'analyse de ces entretiens et de la discussion avec les éléments du cadre d'analyse, un modèle du discernement d'une reconversion professionnelle congruente a été proposé. Celui-ci propose comme hypothèse que le discernement s'articule d'abord autour de deux pôles. Le sujet envisage ses propres appétences et en même temps prend en considération une multitude de caractéristiques objectives. La confrontation des unes et des autres fait émerger peu à peu un objet-fin qui oriente de façon concrète le sujet vers une activité professionnelle. Celle-ci est identifiée intuitivement comme lui convenant. La pertinence d'une congruence tridimensionnelle (eu égard à la finalité du travail, à la nature de l'activité et à l'environnement de travail) est apparue plausible. L'analyse aristotélicienne du choix volontaire a aussi été jugée pertinente, mais l'analyse des entretiens a révélé de surcroît le caractère dynamique et temporel du discernement pour faire émerger un objet-fin, et la prise en compte de la congruence tridimensionnelle au cœur même de cette activité de discernement menée par la personne.

Enfin, le modèle découvert pourrait permettre de mieux estimer les besoins d'une personne à accompagner et de trouver les moyens qui lui sont adaptés pour faciliter le discernement d'une orientation, en se fondant notamment sur les trois processus d'émergence de la décision d'orientation professionnelle qui ont été repérés : les processus d'incarnation, de concrétion et d'assimilation. Le modèle pourrait ainsi devenir le cadre d'un diagnostic d'intervention lors d'une première rencontre entre un conseiller d'orientation et son client, et constitue une retombée envisageable pour l'accompagnement des personnes en situation de reconversion professionnelle, mais aussi peut-être de façon plus large, pour toutes personnes qui se posent des questions d'orientation professionnelle.

Le caractère exploratoire de la présente recherche et l'approche qualitative adoptée imposent de ne pas généraliser les résultats obtenus, mais incitent en même temps à

poursuivre des investigations du point de vue du sujet qui discerne, en vue d'éprouver les résultats obtenus et d'étendre les recherches à des terrains proches et similaires.

REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- Anderson, M. L., Goodman, J., et Schlossberg, N. K. (2012). *Counseling adults in transition : Linking Schlossberg's theory with practice in a diverse world* (4th ed.). New York, NY : Springer Publishing Co.
- Antoine, P., et Smith, J. a. (2016). Saisir l'expérience : présentation de l'analyse phénoménologique interprétative comme méthodologie qualitative en psychologie. *Getting at experience: An outline of interpretative phenomenological analysis as a qualitative psychology methodology*. doi.org/10.1016/j.psfr.2016.04.001
- Aristote. (1982). *De l'âme* (J. Tricot, Trad.). Paris, France : J. Vrin.
- Aristote. (1990). *Ethique à Nicomaque* (Tricot. J, Trad.). Paris, France : Librairie Philosophique J. Vrin.
- Aristote. (2002). *L'éthique à Nicomaque : introduction, traduction et commentaire* (Gauthier René Antoine, et Jean Yves Jolif, Trad.). Louvain-la Neuve : Editions Peeters.
- Arnold, J. (2004). The congruence problem in John Holland's theory of vocational decisions. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77(1), 95-113. doi.org/10.1348/096317904322915937
- Assouline, M., et Meir, E. I. (1987). Meta-analysis of the relationship between congruence and well-being measures. *Journal of Vocational Behavior*, 31(3), 319-332. doi.org/10.1016/0001-8791(87)90046-7
- Aubenque, P. (1993). *La prudence chez Aristote avec un appendice sur La prudence chez Kant*. Paris, France : Quadrige/Presses universitaires de France.
- Bauman, Z. (2006). *La vie liquide* (C. Rosson, Trad.). Rodez, France : Le Rouergue - Chambon.
- Bauman, Z. (2013). *La vie liquide* (C. Rosson, Trad.). Paris, France : Pluriel, DL 2013.
- Bentham, J. (2011). *Introduction aux principes de morale et de législation* (M. Bozzo-Rey, A. Brunon-Ernst, E. de Champs, et Centre Bentham, Trad.). Paris, France : J. Vrin.
- Bergson, H. (2017). *L'énergie spirituelle* (F. Worms, A. François, C. Riquier, et S. Madelrieux, Dir.). Paris, France : Presses universitaires de France.
- Bernaud, J.-L., Lhotellier, L., Sovet, L., Arnoux-Nicolas, C., et Pelayo, F. (2015). *Psychologie de l'accompagnement : concepts et outils pour développer le sens de la vie et du travail*. Paris, France : Dunod, DL 2015.
- Boutinet, J.-P. (2014). Actualité des transitions et parcours de vie adulte. *L'orientation scolaire et professionnelle*, 43/4. doi.org/10.4000/osp.4463
- Brewer, J. M. (1942). *History of vocational guidance : Origins and early development*. New York, NY : Harper and Brothers.

- Bright, J. E. H., et Pryor, R. G. L. (2005). *The chaos theory of careers : A user's guide*. *Career Development Quarterly*, 53(4), 291-305.
- Briscoe, J. P., et Hall, D. T. (2006). *The interplay of boundaryless and protean careers: Combinations and implications*. *Journal of Vocational Behavior*, 69(1), 4-18. doi.org/10.1016/j.jvb.2005.09.002
- Bujold, C., et Gingras, M. (2000). *Choix professionnel et développement de carrière : Théories et recherches*. Montréal, Québec : Gaëtan Morin.
- Burns, S. T., Savickas, M. L., et Walsh, W. B. (2015). Person matching for career exploration and choice. In *APA Handbook of Career Intervention, Vol. 2. Applications*. P. J. Hartung.
- Canto-Sperber, M. (2001). *Ethiques grecques* (1^{re} éd). Paris, France : Presses universitaires de France.
- Chevallier, E. (2016). *Redonner du sens à sa vie professionnelle par une rupture intentionnelle de carrière chez des cadres français au mitan de la vie*. Thèse de doctorat, Université de Sherbrooke, Sherbrooke (Canada).
- Chevallier, E. (2017). Les ruptures intentionnelles de carrière chez les cadres français.e.s souhaitant redonner du sens à leur vie professionnelle : concept et processus. *L'orientation scolaire et professionnelle*, 46/3. doi.org/10.4000/osp.5484
- Comte, A. (1975). *Cours de philosophie positive*. Paris, France : Hermann, 1975.
- Creswell, J. W. (2013). *Qualitative inquiry et research design : Choosing among five approaches*. Los Angeles Thousand Oaks, CA : SAGE Publications Inc.
- Csikszentmihályi, M. (2005). *Vivre : la psychologie du bonheur* (L. É. scientifique Bouffard, Trad.). Paris, France : Pocket.
- Dagenais-Desmarais, V., et Savoie, A. (2012). *What is psychological well-Being, really? A grassroots approach from the organizational sciences*. *Journal of Happiness Studies*, 13(4), 1-26.
- Dawis, Rene V. (2000). P-E Fit as Paradigm : Comment on Tinsley (2000). *Journal of Vocational Behavior*, 56(2), 180-183. doi.org/10.1006/jvbe.1999.1739
- Dawis, René V., et Lofquist, L. H. (1984). *A psychological theory of work adjustment : An individual-differences model and its applications*. Minneapolis, Etats-Unis : University of Minnesota Press.
- Deci, E. L., et Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. New York, NY : Plenum Publishing Corporation.
- Deci, E. L., et Ryan, R. M. (2000). The « What » and « Why » of goal pursuits : Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227-269.
- Deci, E. L., et Ryan, R. M. (2008a). Favoriser la motivation optimale et la santé mentale dans les divers milieux de vie. = Facilitating optimal motivation and psychological well-being across life's domains. *Canadian Psychology/Psychologie canadienne*, 49(1), 24-34. doi.org/10.1037/0708-5591.49.1.24

- Denave, S. (2006). Les conditions individuelles et collectives des ruptures professionnelles. *Cahiers internationaux de sociologie*, (1), 85-110.
- Denave, S. (2014). *Reconstruire sa vie professionnelle : sociologie des bifurcations biographiques*. Paris, France : Presses universitaires de France.
- Descartes, R. (1990). *Règles pour la direction de l'esprit* (J. Sirven, Trad.). Paris, France : J. Vrin.
- Deschênes, A.-A., et Capovilla, P. (2016). L'auto-efficacité émotionnelle : un facteur à considérer pour expliquer la santé psychologique au travail. *Emotional self-efficacy: A factor to explain the psychological health at work (English)*. doi.org/10.1016/j.pto.2016.02.006
- Doron, R., et Parot, F. (2015). *Dictionnaire de psychologie*. Paris, France : Presses universitaires de France.
- Dumora, B., et Boy, T. (2008a). Les perspectives constructivistes et constructionnistes de l'identité (1^{re} partie). *L'orientation scolaire et professionnelle*, 37/3, 347-363. doi.org/10.4000/osp.1722
- Dumora, B., et Boy, T. (2008b). Les perspectives constructivistes et constructionnistes de l'identité (2^e partie). *L'orientation scolaire et professionnelle*, 37/3, 365-386. doi.org/10.4000/osp.1729
- Falque, Laurent., et Bougon, Bernard. (2013). *Pratiques de la décision : développer ses capacités de discernement*. Paris, France : Dunod.
- Feuvrier, M.-P. (2014). Bonheur et travail, oxymore ou piste de management stratégique de l'entreprise ? *Revue Management et Avenir*, (68), 164-182.
- Forest, J., Mageau, G. A., Crevier-Braud, L., Bergeron, É., Dubreuil, P., and Lavigne, G. L. (2012). Harmonious passion as an explanation of the relation between signature strengths' use and well-being at work : Test of an intervention program. *Human Relations*, 65(9), 1233-1252. doi.org/10.1177/0018726711433134
- Fouad, N. A., et Bynner, J. (2008). Work transitions. *American Psychologist*, 63(4), 241-251. doi.org/10.1037/0003-066X.63.4.241
- Foulquié, P. (1992). *Dictionnaire de la langue philosophique*. Paris, France : Presses universitaires de France.
- Frankl, V. E. (2006). *Découvrir un sens à sa vie : avec la logothérapie* (C. J. Bacon et L. Drolet, Trad.). Montréal, Québec : Éd. de l'Homme.
- Frère, J. (2003). Le volontaire selon Aristote. *Intellectica*, 36-37, 261-274.
- Gati, I. (2000). Pitfalls of Congruence Research : A comment on Tinsley's "The congruence myth". *Journal of Vocational Behavior*, 56(2), 184-189. doi.org/10.1006/jvbe.1999.1740
- Giorgi, A. (1997). De la méthode phénoménologique utilisée comme mode de recherche qualitative en sciences humaines : théorie, pratique et évaluation. In *La recherche*

qualitative. Enjeux épistémologiques et méthodologiques. Montréal (Québec) : Gaëtan Morin.

- Goldman, B. M., et Kernis, M. H. (2006). The interrelated roles of dispositional authenticity, self-processes, and global role-functioning in affecting psychological adjustment. *7th Annual Meeting of the Society of Personality and Social Psychology, Palm Springs, California, January 26-28, 2006 [Abstracts]*, 280-280. doi.org/10.1037/e511092014-138
- Gottfredson, G. D., et Holland, J. L. (1990). A longitudinal test of the influence of congruence : Job satisfaction, competency utilization, and counterproductive behavior. *Journal of Counseling Psychology*, 37(4), 389-398. doi.org/10.1037/0022-0167.37.4.389
- Guichard, J. (2004). Se faire soi. *L'orientation scolaire et professionnelle*, 33/4, 499-533. doi.org/10.4000/osp.226
- Guichard, J. (2018). 37/3—Proposition d'un schéma d'entretien constructiviste de conseil en orientation (life designing counseling) pour des adolescents ou de jeunes adultes. *L'orientation scolaire et professionnelle*, 47/4, 7-32. doi.org/10.4000/osp.9715
- Guichard, J., et Huteau, M. (2001). *Psychologie de l'orientation*. Paris, France : Dunod.
- Guichard, J., et Huteau, M. (2007). *Orientation et insertion professionnelle : 75 concepts clés*. Paris, France : Dunod.
- Herr, E. L. (2001). Career development and its practice : A historical perspective. *Career Development Quarterly*, 49(3), 196-211.
- Hesketh, B. (2000). The next millennium of “fit” research : Comments on “The congruence myth: An analysis of the efficacy of the person–environment fit model” by H. E. A. Tinsley. *Journal of Vocational Behavior*, 56(2), 190-196. doi.org/10.1006/jvbe.1999.1744
- Hirschi, A. (2012). Préparation à la transition de l'école obligatoire à la formation professionnelle. = Career preparation in the transition from school to vocational education and training. *Orientation scolaire et professionnelle*, 41(2), 255-270. (2012-19563-003).
- Holland, J. L. (1987). Some speculation about the investigation of person-environment transactions. *Journal of Vocational Behavior*, 31(3), 337-340. doi.org/10.1016/0001-8791(87)90048-0
- Housset, E. (2007). *La vocation de la personne : l'histoire du concept de personne de sa naissance augustinienne à sa redécouverte phénoménologique* (1-1). Paris, France : Presses universitaires de France.
- Jiajin Tong, Lei Wang, et Kaiping Peng. (2015). From person-environment misfit to job burnout : Theoretical extensions. *Journal of Managerial Psychology*, 30(2), 169-182. doi.org/10.1108/JMP-12-2012-0404
- Lalande, A. (1980). *Vocabulaire technique et critique de la philosophie*. Paris, France : Presses universitaires de France.

- Lavelle, L. (2003). *L'erreur de Narcisse*. Paris, France : Table ronde.
- Maritain, J. (1966). *L'intuition créatrice dans l'art et dans la poésie*. Paris, France : Desclée De Brouwer.
- McGregor, I., et Little, B. R. (1998). Personal projects, happiness, and meaning : On doing well and being yourself. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74(2), 494-512. doi.org/10.1037/0022-3514.74.2.494
- Masdonati, J. (2017). Introduction Les reconversions professionnelles. *L'orientation scolaire et professionnelle*, 46/3. journals.openedition.org/osp/5457
- Masdonati, J., et Zittoun, T. (2012). Les transitions professionnelles : processus psychosociaux et implications pour le conseil en orientation. *L'Orientation scolaire et professionnelle*, 41(2), 229-253.
- Ménard, J., et Brunet, L. (2012). Psychologie du travail : authenticité et bien-être au travail : une invitation à mieux comprendre les rapports entre le soi et son environnement de travail. *Authenticity and well-being at work: A call to better understand the relationships between the self and one's work setting (English)*, 18, 89-101. doi.org/10.1016/j.prps.2010.10.003
- Meyor, C. (2005). La phénoménologie dans la méthode scientifique et le problème de la subjectivité. *Recherches qualitatives*, 25(1), 25-42.
- Monbourquette, J. (2001). *À chacun sa mission*. Paris, France : Bayard.
- Morin, E. M. (2010). Promouvoir la santé mentale : Au travail. *Gestion*, 35(3), 13-14.
- Morin, E. M., et Forest, J. (2007). Promouvoir la santé mentale au travail : donner un sens au travail. *Gestion*, (2), 31-36.
- Mounier, E. (1962). *Le personnalisme*. Paris, France : Editions du Seuil.
- Mucchielli, A. (Éd.). (2009). *Dictionnaire des méthodes qualitatives en sciences humaines et sociales* (3^e éd., mise à jour et augmentée). Paris, France : Colin.
- Négroni, C. (2003). *La vocation de soi : une sociologie de la reconversion professionnelle volontaire*. Thèse de doctorat, Université de Bordeaux II, 1970-2013, Bordeaux, France.
- Négroni, C. (2005). La reconversion professionnelle volontaire : d'une bifurcation professionnelle à une bifurcation biographique. *Cahiers internationaux de sociologie*, CXXIX, 311-331.
- Négroni, C. (2007). *Reconversion professionnelle volontaire*. Paris, France : A. Colin.
- Paillé, P., et Mucchielli, A. (2016). *L'analyse qualitative en sciences humaines et sociales*. Malakoff, France : Armand Colin.
- Parker, D. (2007). *The self in moral space : Life narrative and the good*. Ithaca, NY: Cornell University Press.
- Parsons, F. (1909). *Choosing a vocation*. Boston, MA: Houghton Mifflin Co.

- Patton, W., et McMahon, M. (2014). *Career development and systems theory : Connecting theory and practice*. Rotterdam, Pays-Bas.
- Perez-Roux, T., et Balleux, A. (2014). Introduction. Transitions professionnelles désirées - contraintes : quelles dynamiques identitaires des acteurs à l'épreuve des contextes ? *L'orientation scolaire et professionnelle*, 43/4. doi.org/10.4000/osp.4452
- Prediger, D. J. (2000). Holland's hexagon is alive and well-though somewhat out of shape : Response to Tinsley. *Journal of Vocational Behavior*, 56(2), 197-204. doi.org/10.1006/jvbe.1999.1737
- Pryor, R., et Bright, J. (2011). *The chaos theory of careers : A new perspective on working in the twenty-first century*. New York, NY : Routledge.
- Rezanson, L., Hopkins, S. (2016). Career guidance and counselling in Canada : Still changing after all these years. *Le counseling et l'orientation professionnelle au Canada : toujours en évolution après toutes ces années.*, 50(3), 219-239.
- Ricœur, P. (2009). *Le volontaire et l'involontaire*. Paris : Éd. Points.
- Riverin-Simard, D. (1990). *Etapas de vie au travail*. Montréal : Saint-Martin
- Riverin-Simard, D. (1996). Le concept de chaos vocationnel. *L'Orientation scolaire et professionnelle*, 25, 467-487.
- Riverin-Simard, D. (1996). *Travail et personnalité*. Sainte-Foy, Québec : Presses de l'Université Laval.
- Rounds, J., McKenna, M. C., Hubert, L., and Day, S. X. (2000). Tinsley on Holland : A misshapen argument. *Journal of Vocational Behavior*, 56(2), 205-215. doi.org/10.1006/jvbe.1999.1738
- Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J.-P., Duarte, M. E., Guichard, J., ... Bigeon, C. (2010). Construire sa vie (Life designing) : un paradigme pour l'orientation au 21^e siècle. *L'orientation scolaire et professionnelle*, 39/1, 5-39. doi.org/10.4000/osp.2401
- Savoie-Zajc, L. (2009). L'entrevue semi-dirigée. In *Recherche sociale : de la problématique à la collecte de données*. Québec : Presses de l'Université du Québec.
- Schlossberg, N. K. (2005). Aider les consultants à faire face aux transitions : le cas particulier des non-événements. *L'orientation scolaire et professionnelle*, 34/1, 85-101. doi.org/10.4000/osp.345
- Seligman, M. E. P., et Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology : An introduction. *American Psychologist*, 55(1), 5-14. doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.5
- Smith, J. A. (2004). Reflecting on the development of interpretative phenomenological analysis and its contribution to qualitative research in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 1(1), 39-54. doi.org/10.1191/1478088704qp004oa
- Smith, J. A. (2011). Evaluating the contribution of interpretative phenomenological analysis. *Health Psychology Review*, 5(1), 9-27. doi.org/10.1080/17437199.2010.510659

- Smith, J. A., Flowers, P., et Larkin, M. (2009). *Interpretative phenomenological analysis : Theory, method and research*. Los Angeles, CA : SAGE.
- Spokane, A. R. (1985). A review of research on person-environment congruence in Holland's theory of careers. *Journal of Vocational Behavior*, 26(3), 306-343. doi.org/10.1016/0001-8791(85)90009-0
- Stein, E. (1972). *L'être fini et l'être éternel : essai d'une atteinte du sens de l'être* (R. Leuven, Éd.; G. Casella, F.-A. Viallet, et L. Gelber, Trad.). Louvain, Belgique, France : Nauwelaerts.
- Stein, E. (2012). *De la personne humaine. I-Cours d'anthropologie philosophique Münster, 1932-1933 I, I*, (F. M. Spescha et B. Beckmann-Zöller, Trad.). Villars-sous-Yens, Suisse : Ad Solem.
- Sullivan, S. E., et Baruch, Y. (2009). *Advances in career theory and research : A critical review and agenda for future exploration*. *Journal of Management*, 35(6), 1542-1571. doi.org/10.1177/0149206309350082
- Supeno, E. (2013). *Bifurcations biographiques dans les parcours de vie de jeunes adultes non diplômés et en situation de précarité*. (Centre de ressources pédagogiques (CRP). Thèse de doctorat. Université de Sherbrooke, Sherbrooke, Canada.
- Supeno, E., et Bourdon, S. (2013). Bifurcations, temporalités et contamination des sphères de vie. *Agora débats/jeunesses*, (65), 109-123.
- Super, D. E. (1963). *Career development, self-concept theory: Essays in vocational development*. New York, NY : College Entrance Examination Board.
- Thibauville, S., Castel, D., et Valléry, G. (2017). Les émotions en contexte de reconversion professionnelle : revue de questions et pistes de recherche. *L'orientation scolaire et professionnelle*, 46/3. doi.org/10.4000/osp.5496
- Tinsley, H. E. A. (2000). The congruence myth revisited. *Journal of Vocational Behavior*, 56(3), 405-423. doi.org/10.1006/jvbe.2000.1754
- Tracey, T. J. G., Darcy, M., et Kovalski, T. M. (2000). A closer look at person-environment fit. *Journal of Vocational Behavior*, 56(2), 216-224. doi.org/10.1006/jvbe.1999.1733
- Tranberg, M., Slane, S., and Ekeberg, S. E. (1993). The relation between interest congruence and satisfaction : A metaanalysis. *Journal of Vocational Behavior*, 42(3), 253-264. doi.org/10.1006/jvbe.1993.1018
- Vermersch, P. (2012). *Explicitation et phénoménologie : Vers une psychophénoménologie*. Paris, France : Presses Universitaires de France.
- Voyer, P., et Boyer, R. (2001). Le bien-être psychologique et ses concepts cousins, une analyse conceptuelle comparative. *Santé mentale au Québec*, 26(1). doi.org/10.7202/014521ar
- Vrignaud, P., et Bernaud, J.-L. (2005). *L'évaluation des intérêts professionnels*. Sprimont, Belgique : Mardaga.

- Waterman, A. S. (1984). Identity formation : Discovery or creation? *The Journal of Early Adolescence*, 4(4), 329-341.
- Wojtyla, K. (1983). *Personne et acte* (A.-T. Tymieniecka, Trad.). Paris, France : Éditions du Centurion.
- Yardley, L. (2008). Demonstrating validity in qualitative psychology. In *J.A Smith (Ed), Qualitative psychology : A practical guide to methods* (2nd éd.). London : Sage.
- Zawieja, P., et Guarnieri, F. (Éd.). (2014). *Dictionnaire des risques psychosociaux*. Paris, France : Édition du Seuil.

ANNEXE A – EXTRAIT DE TABLEAU D'ANALYSE DES VERBATIM

Thèmes dégagés	Transcription	Commentaires exploratoires
<p>Rôle de la foi chrétienne</p> <p>Influence amicale par l'exemple</p> <p>Temps de la maturation</p> <p>Interrogation sur la finalité de son existence.</p> <p>Idee d'une vocation reçue à découvrir et qui requiert une réponse</p> <p>Maturation de la réponse à une interrogation existentielle par la prière.</p> <p>Lien entre la vie professionnelle et la vie familiale</p>	<p>Q: Est-ce que, simplement, vous pouvez me décrire comment cela s'est passé ?</p> <p>R: Alors, c'est en lien avec mon parcours de chrétien, parce que c'est un discernement. Il y a deux aspects : il y a un aspect où la foi a joué quelque chose chez moi mais pas que. Parce que la toute première, enfin la genèse du projet s'est faite par un ami qui a été un exemple, qui a été dans la finance et qui s'est reconverti dans la charpente. Et c'est juste tombé dans mon oreille. Forcément, j'avais mon travail un peu harassant, un peu répétitif dans des bureaux. Et lui m'a dit : « J'ai tout lâché, je fais de la charpente ». Et je dis : « Tu as trop raison ! », en pensant à son bonheur à lui. Et, en fait, ce n'est pas tombé dans l'oreille d'un sourd parce que son bonheur à lui m'intéressait beaucoup. Et, finalement, l'idée a germé en moi. Et, ensuite, le discernement s'est fait en une année, en termes de temps, à réfléchir forcément sur mon avenir (mais ça faisait déjà quelques temps que j'y pensais), à réfléchir, me dire pour quoi je suis fait, qu'est-ce que je dois faire. Et c'est en récitant le chapelet avec un ami, dans le métro, pour aller au travail en récitant quotidiennement, que l'apaisement s'est fait en moi, que la réponse s'est faite. D'abord c'est un exemple par un ami et, deuxièmement, la réponse sûre et définitive s'est faite par la prière. Et ça a été assez étonnant ! Pour le discernement, voilà ! Il y a également un rôle important</p>	<p>Le choix et le discernement de la réorientation s'inscrivent dans le parcours de chrétien de Joseph <u>Présence de la dimension religieuse (chrétienne).</u></p> <p>Exemple d'un ami à l'origine du projet.</p> <p>Activité précédente fatigante et répétitive. <u>Lassitude.</u></p> <p><i>Enthousiasme</i> Intérêt chez Joseph pour le changement d'activité de son ami coïncide avec ses propres intérêts. Exemple de son ami à l'origine d'un projet. Interrogation sur son avenir même si celle-ci existait avant la rencontre de son ami.</p> <p>Sentiment latent d'insatisfaction ? <u>Interrogation existentielle.</u></p> <p>Importance de la prière.</p> <p>Le discernement est un fruit de la prière mais a été initié par la rencontre d'un ami ayant déjà opéré une reconversion.</p>

Conséquences sur l'aisance financière	qui est celui de mon épouse avec qui, au-delà du projet professionnel, il y avait un projet familial. Parce que l'un entraînait l'autre, des modifications, notamment financières. J'insiste dessus parce que c'est quelque chose que j'ai eu la chance de faire, peut-être, avec un peu d'insouciance, mais qui est réellement à prendre en compte, qu'il ne faut pas sous-estimer : ce sont des choix et des sacrifices qui sont importants. Mais il faut savoir poser mettre en équilibre entre bonheur et confort. Il faut savoir ce qu'on veut. Ce n'est pas facile ! (...)	Importance de l'épouse de Joseph et du projet familial. Le projet de reconversion professionnelle est lié au projet familial. La baisse des revenus a des répercussions sur la vie de famille et entraîne des sacrifices.
Choix d'une reconversion professionnelle et renoncement au confort	R: Alors, je cherchais, j'ai su assez rapidement dès mon enfance et par l'expérience familiale, que j'avais un "don" manuel et que l'aspect intellectuel, non pas ne m'intéressait pas du tout, mais je pense que j'avais plus de capacités manuelles qu'intellectuelles. En revanche, avec mes parents, le fait qu'ils m'aient poussé dans mes études à aller plus loin, d'avoir fait un bac +5, d'avoir fait "travailler mon cerveau", j'ai quand même acquis un certain niveau intellectuel, j'ai poussé le plus loin possible. Et, en fait, j'ai voulu un peu allier les deux ! Parce que j'ai toujours aimé apprendre, j'ai toujours aimé découvrir, je suis très curieux de nature. Et donc, en fait, j'ai cherché dans le manuel quel était le métier le plus intellectuel des manuels. Et, à y réfléchir, ce n'était pas la taille de pierre parce que finalement c'est (je n'ai pas envie de dire "assez simple" parce que c'est un vrai don artistique). Et là, je n'avais pas un don artistique, j'avais le don de travailler de mes mains. Donc, ce n'était pas la taille de	Choix difficile entre bonheur et confort. <u>Cela suppose de considérer que le confort n'est pas un élément constitutif du bonheur.</u>
Identification de dons manuels		Conscience d'avoir un don manuel grâce à de multiples expériences depuis l'enfance.
Education Formation intellectuelle		Dimension intellectuelle présente notamment grâce aux études, mais plus de capacités manuelles qu'intellectuelles.
Curiosité intellectuelle		Curiosité intellectuelle.
Choix concilie goût et compétences.		Charpentier permet de concilier les dimensions manuelle et intellectuelle.

<p>Environnement de travail</p> <p>Charge affective et symbolique du métier</p> <p>Congruence. Lien congruence et satisfaction</p>	<p>pierre, la maçonnerie, du coup, c'est pas très intellectuel. Et je voulais travailler dehors, ça date aussi, dans ma réflexion, j'ai soupesé tout mon passé. Il y a eu une grande part, chez moi, qui était le scoutisme, pendant 15 ans, en étant petit louveteau, scout, routier puis chef, il y a eu toujours la nature : travailler dehors, me sentir respirer libre et pas enfermé dans un bureau. Et donc ça a été un des aspects. Il y a l'aspect intellectuel et manuel et l'aspect de liberté, de grand air. Et la combinaison de tout ça + la prière. Mais je ne saurais pas très bien expliquer pourquoi, comment la prière m'a, peut-être, apaisé sur mes choix, mais je ne sais pas comment... C'est devenu une évidence, en fait, assez bizarrement, comme quoi c'était la charpente. Je pense qu'il y avait, peut-être, des fantasmes de saint Joseph derrière. Mais voilà, travailler le bois, tout ça c'était vraiment très naturel et c'était ça qui me plaisait !</p>	<p>Goût pour le travail en plein air.</p> <p>Expérience de la nature grâce au scoutisme.</p> <p>Ne pas être enfermé. Sentiment de liberté à travailler en plein air. Récapitulation des éléments constitutifs du discernement : présence des dimensions intellectuelle et manuelle, et vie au grand air. Ces éléments sont considérés dans la prière.</p> <p>Pendant le discernement le métier de charpentier s'est imposé comme une évidence Figure de saint Joseph, charpentier (dans les évangiles) Goût pour le travail du bois.</p>
--	---	--

ANNEXE B – EXEMPLE DE THEMES DEGAGES LORS DE L'ANALYSE D'ENTRETIEN

Ce qui a amené Françoise à vouloir changer d'orientation

Circonstances

Un temps opportun (le *kairos*). Opportunité. Moment favorable. Circonstances favorables. Santé. Occasion favorable. Opportunité de formation. Opportunités professionnelles. Obstacles. Orientation possible au moment de l'adolescence. Influence fortuite d'une relation parentale. Influence fortuite d'une relation.

Interrogations existentielles

Résolution d'une problématique existentielle. Inquiétude existentielle liée à la mort. Appréhension concrète de la mort. Besoin de comprendre la mort. Absence de réponse au questionnement existentiel sur la mort. Besoin de réponse à un questionnement existentiel.

Les points d'attention

Appétence

a. Goûts

Expressivité artistique. Goût pour la nouveauté. Pas d'appétence pour le management. Maîtrise du geste. Autonomie dans le travail. Liberté d'initiative. Relation avec le beau. Absence d'appétence. Motivation forte pour être artisane. Etre en contact direct. Qualité du travail effectué. Aspiration récurrente. Motivation. Aspiration. Autonomie. Goût pour la pratique. Absence de goût pour la théorie. Goût pour le terrain. Goût pour ce qui est concret. Cœur de l'aspiration (« manipuler des matières, faire du beau »). Passion.

b. Besoins

Aspiration au changement, à prendre sa retraite. Aspiration récurrente. Besoin d'ouverture. Appréhension concrète et immédiate du fruit de son travail. Légitimité dans le métier. Besoin d'autonomie. Reconnaissance de son travail par un tiers.

Estimation de caractéristiques objectives

a. Caractéristiques de personnalité

Technicité. Recherche de la qualité. Fiabilité. Activité manuelle et artisanale. Rapport direct et concret avec le matériau. Talents. Apprentissage par expérience. Dons de création. Nécessité de la pratique et de l'expérience. Créativité.

b. Caractéristiques de l'activité

Adaptation à des contraintes commerciales. Intelligence pratique du travail manuel. Autonomie financière. Salaire. Situation financière. Critère de l'employabilité.

c. Caractéristiques de l'environnement de travail :

Environnement socio-professionnel riche. Rencontres induites. Occasion de découvertes. Expériences nouvelles.

d. Eléments d'environnement non relatifs au travail :

Confirmation de l'entourage. Compatibilité avec le projet familial.

Du discernement à la décision

Considération des possibles souhaitables. Faisabilité. Représentation faible du métier par anticipation. Appréhension concrète du métier. Pragmatisme. Recherche d'emploi. Opportunité de formation. Confirmation de l'entourage. Trouver le moyen de se former. Formation. Détermination. Acquisition de compétences commerciales. Sortir de sa zone de confort. Appui des pairs.

Satisfaction de Françoise

Ressenti

Joie. Enthousiasme. Plaisir. Ennui. Stress. Stress dû à la solitude. Plaisir du travail bien fait. Plaisir. Enthousiasme. Joie. Désir. Enthousiasme. Bien-être. Joie durable. Paix. Plaisir. Sentiment de complétude. Confirmation par l'expérience. Solitude.

Causes de la satisfaction

- a. Exercice des talents. Découverte du soi. Conquête du soi. Etre en congruence avec soi. Etre dans son lieu propre. Appréhension à moyen terme du fruit de son travail. Appréhension immédiate du fruit de son travail. Plaisir de donner satisfaction au client. Sensibilité à l'environnement de travail. Relations avec les personnes. Retrouver son soi. Lieu propre. Révélation de la personne. Découvertes des ressources personnelles. Exprimer complètement son soi. Conquête du soi. Nécessité intérieure. Vocation. Congruence. Révélation de soi. Reconnaissance de tiers (son mari).
- b. Environnement de travail dans la nouvelle activité
Solidarité du réseau des artisans. Appui des pairs.

ANNEXE C : LETTRE D'INFORMATION ET FORMULAIRE DE CONSENTEMENT A L'INTENTION DES PARTICIPANTS

LETTRE D'INFORMATION

Invitation à participer et formulaire de consentement pour le projet de recherche :

Le discernement d'une reconversion professionnelle et la satisfaction durable

Bertrand SENEZ, doctorant en Education à l'Université de Sherbrooke (directeur de thèse : le Professeur Réginald SAVARD de l'UQAM) et en Education, Carrièreologie et Ethique à l'Université Catholique de l'Ouest (directeur de thèse : le Professeur Pascal MUELLER-JOURDAN

Madame, Monsieur,

Nous vous invitons à participer à la recherche en titre. L'objectif de ce projet de recherche est de mieux comprendre ce qui permet de discerner une nouvelle orientation professionnelle qui puisse s'avérer durablement satisfaisante pour la personne.

En quoi consiste la participation au projet ?

Votre participation à ce projet de recherche consiste en une entrevue de une à deux heures à l'endroit qui vous conviendra le mieux (nous vous proposons de vous rejoindre au lieu de votre choix) au moment qui vous convient. L'entrevue serait enregistrée seulement si vous en êtes d'accord, après demande explicite du chercheur. Le seul inconvénient lié à votre participation est le temps consacré à la recherche, et le déplacement éventuellement nécessaire. A tout moment, vous êtes libre de refuser de répondre à toute question sans avoir à vous justifier.

Qu'est-ce que le chercheur fera avec les données recueillies ?

Pour éviter votre identification comme personne participante à cette recherche, les données recueillies par cette étude seront traitées de manière entièrement confidentielle. La confidentialité sera assurée par l'emploi de nom fictif pour chaque participant aux entrevues et éventuellement la modification du nom de la structure dans laquelle travaille le participant. Les résultats de la recherche ne permettront donc pas d'identifier les personnes participantes. Les résultats seront diffusés dans le cadre d'articles, de la publication de la thèse, ou d'un livre sur un sujet connexe ou de communications dans des colloques. Les données recueillies seront conservées sous clé dans le bureau du chercheur qui seul aura accès à ces données. Les données seront détruites au plus tard cinq ans après la thèse et ne seront pas utilisées à d'autres fins que celles décrites dans le présent document.

Est-il obligatoire de participer ?

Non. La participation à cette étude se fait sur une base volontaire. Vous êtes entièrement libre de participer ou non, et de vous retirer en tout temps sans avoir à motiver votre décision ni à subir de préjudice de quelque nature que ce soit.

Y a-t-il des risques, inconvénients ou bénéfices ?

Au-delà des risques et inconvénients mentionnés jusqu'ici, le chercheur considère que les risques possibles sont minimaux. La contribution à l'avancement des connaissances au sujet de la satisfaction au travail et l'occasion offerte de revenir sur un moment de la vie professionnelle qui s'est avéré bienfaisant sont les bénéfices prévus. Les personnes participantes ainsi que l'organisation qui facilite le recrutement pourront recevoir (si elles le désirent) un résumé des résultats de la recherche. Aucune compensation financière n'est accordée.

Que faire si j'ai des questions concernant le projet ?

Si vous avez des questions concernant ce projet de recherche, n'hésitez pas à communiquer avec moi aux coordonnées indiquées ci-dessous.

Bertrand SENEZ, doctorant en Education de l'Université de Sherbrooke

N° de téléphone du doctorant

Courriel du doctorant

FORMULAIRE DE CONSENTEMENT

J'ai lu et compris le document d'information au sujet du projet ayant trait au discernement d'une reconversion professionnelle et à la satisfaction durable. J'ai compris les conditions, les risques et les bienfaits de ma participation. J'ai obtenu des réponses aux questions que je me posais au sujet de ce projet. J'accepte librement de participer à ce projet de recherche.

Participante ou participant :

Signature :

Nom :

Date :

S.V.P., signez les deux copies.

Conservez une copie et remettez l'autre au chercheur.

Ou Conservez une copie et retournez l'autre au chercheur dans l'enveloppe-réponse timbrée ci-jointe.

Le Comité d'éthique de la recherche - Éducation et sciences sociales de l'Université de Sherbrooke a approuvé ce projet de recherche et en assurera le suivi. Pour toute question

concernant vos droits en tant que participant à ce projet de recherche ou si vous avez des commentaires à formuler, vous pouvez communiquer avec ce comité au numéro de téléphone 819-821-8000 poste 62644 (ou sans frais au 1 800 267-8337) ou à l'adresse courriel ethique.ess@usherbrooke.ca.